



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Relación entre la motivación de logro, poder y
filiación con la calidad de gestión de la enseñanza en
docentes de las instituciones educativas públicas de
Villa María del Triunfo de la Unidad de Gestión
Educativa Local N° 01 del distrito de San Juan de
Miraflores – provincia y región de Lima, en el año
2016**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Carmen Julia NAPÁN TARMEÑO

ASESOR

Jorge RIVERA MUÑOZ

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Napán, C. (2018). *Relación entre la motivación de logro, poder y filiación con la calidad de gestión de la enseñanza en docentes de las instituciones educativas públicas de Villa María del Triunfo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 del distrito de San Juan de Miraflores – provincia y región de Lima, en el año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR EL GRADUANDO DOÑA CARMEN JULIA NAPÁN TARMEÑO PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de agosto del 2018, siendo 10:30 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por la Dra. MARGARITA PAJARES FLORES (Presidente), Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ (Asesor), Mg. HUGO RAMIREZ GAMARRA (Jurado Informante), Mg. ALBERTO VÁSQUEZ TASAYCO (Jurado Informante) y la Dra. JESAHIEL VILDOSO VILLEGAS (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **"RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO, PODER Y FILIACIÓN CON LA CALIDAD DE GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°01 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES = PROVINCIA Y REGIÓN LIMA, EN EL AÑO 2016"**, que presenta la graduanda CARMEN JULIA NAPÁN TARMEÑO, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención de Gestión de la Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por el Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ (Asesor), el Dr. HUGO RAMIREZ GAMARRA (Jurado Informante) y Mg. ALBERTO VÁSQUEZ TASAYCO (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de

BUENO 10 (DIECISEIS)


Como testimonio del acto que culminó a las 12:15 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a doña CARMEN JULIA NAPÁN TARMEÑO, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con Mención de Gestión de la Educación.


Dra. MARGARITA PAJARES FLORES
Presidente


Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ
Asesor


Dr. HUGO RAMIREZ GAMARRA
Jurado Informante


Mg. ALBERTO VÁSQUEZ TASAYCO
Jurado Informante


Dra. JESAHIEL VILDOSO VILLEGAS
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

A Dios por ser la luz,

A mi madre Celinda Tarmeño Matos, por
su Amor lindo,

A papá Mauro, hermanos Javier y Jorge
por su apoyo.

A mis sobrinos Santiago Javier, Juan
David, Valentina por ser la alegría
constante,

AGRADECIMIENTO

A los amigos Xenia Culquicondor Morocho y Elías Llacsahuanga H., por su motivación en la investigación, emprendedores en el fomento de la cultura.

Al doctor Luis Vicuña Peri por su paciencia y profesionalismo.

Al profesor Jorge Minaya Martínez por su firme convicción en el conocimiento.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Situación problemática.....	1
1.1.1Formulación de problema.	4
1.2Objetivos	7
1.2.1Objetivo General.....	7
1.2.2Objetivos específicos	7
1.3 Justificación.-.....	8
1.3.1 Justificación teórica	8
1.3.2Justificación práctica	9
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.1.1. Marco filosófico de la motivación.....	18
2.1.1.1. La Motivación	18

2.1.1.2 Motivación por disposición	20
2.1.1.3. Motivación por causa objetiva.....	20
2.1.1.4. Motivación como persuasión.....	21
2.1.2. Marco filosófico de la gestión.....	22
2.1.3. Marco filosófico de la enseñanza	22
2.1.3.1. El plan de estudio.....	23
2.1.3.2. Fines educativos	24
2.1.3.3. Medición	24
2.1.3.4. Disciplina	25
2.1.3.5. Orden lógico de la lección	25
2.1.3.6. Método	26
2.2. Bases Teóricas	26
2.2.1. Marco histórico de la motivación	26
2.3 Teorías de la motivación.....	28
2.3.1. Teoría de Hebb.....	29
2.3.2. Teoría de Tinbergen	29
2.3.3. Teoría de Hull.....	29
2.3.4. Teoría de Murray.....	30
2.3.5. Teoría de Mc Clelland	30
2.4. Marco histórico de la calidad.....	33
2.5. Teorías de la calidad educativa	34
2.5.1. Teoría del contexto institucional organizativo de la calidad integral	35

2.5.2. Teoría del contexto didáctico-pedagógico de la calidad integral.....	36
2.6. Calidad Educativa	36
2.6.1. Calidad de la Enseñanza	37
2.6.1.1. Indicadores de la Calidad de la Educación	38
2.6.2 Dimensiones de la calidad educativa.....	38
2.6.2.1. Dimensión pedagógico-didáctica	38
2.6.2.2. Dimensión organizacional.	39
2.6.2.3. Dimensión comunitaria	40
2.6.2.4. Dimensión administrativa	40
2.7. Marco histórico de la enseñanza	41
2.7.1 Enseñanza	43
2.7.1.1. Las Competencias del docente	43
2.7.1.2. Organización de la enseñanza aprendizaje	45
2.7.1.3. Estrategias de enseñanza.....	45
2.8. Gestión educativa.....	47
2.8.1. Gestión de los recursos humanos.....	47
2.8.2. La gestión pedagógica.....	48
GLOSARIO	49
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA	52
3.1 Formulación de Hipótesis	52
3.1.2 Hipótesis específicas.....	52
3.2 Tipo y diseño de la Investigación.....	53

3.3 Población y muestra.....	54
3.4 Identificación de variable.....	56
3.5 Instrumentos de recolección de datos.	57
3.6 Técnicas de recolección de datos.	57
CAPÍTULO IV	77
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	77
4.1 Resultados e interpretación.	77
4.2. Análisis de normalidad estadística y descriptiva	77
4.2.1 Datos del cuestionario de Motivación	78
4.3 Análisis descriptivos de las variables estudiadas.....	79
4.3.1 La motivación según Mc Clelland en docentes varones y mujeres.	79
4.3.2 La motivación según Mc Clelland en docentes según la especialidad.....	80
4.2.3 La gestión de la calidad de la enseñanza según el sexo, en docentes.	84
4.2.4 La gestión de la calidad de la enseñanza según el área académica, en docentes.	
85	
4.3. Relación entre la calidad de gestión de enseñanza y la motivación de Mc Clelland. .	89
4.3.1 La dimensión tiempo de la calidad de la gestión de enseñanza y los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.....	90
4.3.2 La dimensión herramienta de la calidad de gestión de la enseñanza y los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.....	91

4.3.3 La dimensión, materiales de calidad de la gestión de enseñanza y los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.....	92
4.3.4La dimensión clima de la calidad de la gestión de enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.....	92
4.4. Discusión de resultados.	93
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	99
ANEXO	104
ANEXO 1. Planificación de sesión de aprendizaje.	105
ANEXO 2. Criterios de evaluación de desempeño docente en EBR Inicial, EBR Primaria, EBR Secundaria EBR Inicial – Intermedio y EBA Avanzado	107
ANEXO 3. ESCALA M – L – 1996-REV.2012.....	109
ANEXO 4. FICHA DE MONITOREO	112

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Distribución de la población de docentes de la U.G.E.L. 01, año 2017.....	54
Tabla N° 2. Distribución Poblacional en la segunda etapa luego del consentimiento.....	55
Tabla N° 3. Distribución muestral por afijación porcentual	56
Tabla N° 4. Operacionalización de variables	56
Tabla N° 5. De Correlaciones Escalar, y Escalas Test Total de la Escala de Motivación.....	60
Tabla N° 6. De Correlaciones Escalar, y Escalas de MotivaciónM – L – 96- REVISIÓN 2012	60
Tabla N° 7. De confiabilidad por el método de la consistencia interna utilizando el procedimiento Alfa de Cronbach	61
Tabla N° 8. De Conversión de Puntuaciones Directas a Categorías de Motivación	62
Tabla N° 9. De coeficientes de correlación inter ítem y test total de la ficha de observación de enseñanza	67
Tabla N° 10. De Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach	68
Tabla N° 11. <i>De interpretación de puntajes directos a escalares y categorías.</i>	69
Tabla N° 12. Prueba Kolmogorov-Smirnov para datos de Motivación.....	78
Tabla N° 13. Prueba Kolmogorov-Smirnov para datos de Gestión de calidad de la enseñanza.	79
Tabla N° 14. Estadísticos descriptivos y de contraste de los tipos de motivación según el sexo de los docentes examinados.....	80
Tabla N° 15. Estadísticos descriptivos y de diferencia según el área académica de enseñanza.	81
Tabla N° 16. Estadísticos descriptivos de los tipos de motivación según Mc Clelland	82
Tabla N° 17. Distribución porcentual de los tipos de motivación en la muestra de docente.....	83
Tabla N° 18. Estadísticos descriptivos y de comparación de las dimensiones de calidad de la enseñanza según el sexo, en docentes del nivel primario.....	85

Tabla N° 19. Descriptivos de las dimensiones de la calidad de la enseñanza según el área académica del docente del nivel primario.....	86
Tabla N° 20. Estadísticos descriptivos de las dimensiones y general de la gestión de calidad de la enseñanza, en docentes del nivel primario.	87
Tabla N° 21. Porcentual descriptiva de las frecuencias relativas por grado de respuesta en cada dimensión y en general en los docentes de la muestra estudiada.....	88
Tabla N° 22. Coeficientes Rho de Spearman de las variables gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.....	90
Tabla N° 23. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión tiempo de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.....	90
Tabla N° 24. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión herramienta de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.	91
Tabla N° 25. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión materiales de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.	92
Tabla N° 26. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión clima de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.....	93

LISTA DE FIGURAS

	Pag.
Figura N° 1. Motivación de afiliación.....	83
Figura N° 2. De barras porcentuales por tipos de motivación en la muestra de docentes	84
Figura N° 3. Diagrama Circular por tipos de motivación en la muestra de Docente	84
Figura N° 4. De frecuencias porcentuales por categorías de las dimensiones de calidad de enseñanza	88

RESUMEN

La investigación se propuso determinar la relación entre la motivación de logro, poder y filiación con la calidad de gestión de la enseñanza en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Villa María del Triunfo, de la U.G.E.L. N° 01, del distrito de San Juan de Miraflores, Región Lima, en el año 2016.

Los procedimientos y técnicas usados son del método descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se aplicó los instrumentos denominados, la Escala M-L-REV-2012 de motivación y la Ficha de Observación de monitoreo de una Sesión de clases, del Ministerio de Educación del Perú; aplicados en la muestra conformada por 100 docentes elegidos aleatoriamente.

Los datos se analizaron con la prueba de Kolmogorov-Smirnov verificando que no se distribuyen conforme a la normal estadística, por ello el análisis de hipótesis usó estadísticos no paramétricos.

Del análisis descriptivo se encontró que la gestión de la calidad de la enseñanza se ubica en la categoría elemental, tanto en los docentes varones como mujeres, siendo significativamente mayor, dentro de la categoría, en las profesoras, el área de especialidad no incide sobre el resultado hallado.

Respecto a la motivación el 89% son de filiación, el sexo ni el área de especialidad académica plantearon diferencias

En el análisis correlacional se encontró que la gestión de la calidad de la enseñanza y los tipos de motivación están correlacionados significativamente.

En el análisis de correlaciones por dimensiones se encontró que el indicador tiempo de la gestión no está relacionado con los tipos de motivación, en tanto que la dimensión herramienta solo con la motivación de poder, el indicador de materiales con la motivación de filiación y poder y la dimensión de clima con la motivación de poder.

La gestión de la calidad debe incrementarse utilizando las fortalezas de la motivación de filiación y características comunes a la motivación de poder y de logro, los resultados muestran la falta de capacidades de gestión, las que son reversibles mediante capacitaciones con énfasis en reflexiones con implicancias vivenciales sobre las emociones.

Palabra clave: Gestión de calidad de enseñanza, motivación, filiación, poder, logro.

ABSTRACT

The research proposed to determine the relationship between the motivation of achievement, power and affiliation with the quality of teaching management in teachers of the Public Educational Institutions of Villa María del Triunfo of the U.G.E.L. No. 01 of the district of San Juan de Miraflores, Lima Region in 2016.

The procedures and techniques used are of the correlational descriptive method. For the collection of data, the so-called instruments were applied, the M-L-REV-2012 Scale of motivation and the Observation Form for monitoring a Class Session of the Ministry of Education; applied in the sample conformed by 100 teachers chosen randomly.

The data were analyzed with the Kolmogorov-Smirnov test verifying that they are not distributed according to the statistical normal, therefore the hypothesis analysis used nonparametric statistics.

From the descriptive analysis it was found that the management of the quality of education is located in the elementary category, both in male and female teachers, being significantly higher, within the category, in female teachers, the specialty area does not affect the found result.

Regarding the motivation 89% are of filiation, sex or the area of academic specialty raised differences

In the correlational analysis it was found that the management of the quality of teaching and the types of motivation are significantly correlated.

In the analysis of correlations by dimensions it was found that the time indicator of the management is not related to the types of motivation, while the dimension tool only with the motivation of power, the material indicator with the motivation of affiliation and power and the dimension of climate with the motivation of power.

Quality management should be increased using the strengths of the motivation of filiation and characteristics common to the motivation of power and achievement, the results show the lack of management skills, which are reversible through training with emphasis on reflections with experiential implications about emotions.

KEY WORDS: Management of teaching quality, Motivation, Affiliation, Power, Achievement

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, se viene dando incisivo cuestionamiento al rol que cumple el docente de las Instituciones educativas públicas, con relación a la enseñanza que da en las aulas; partiendo de la premisa que el docente es una persona que tiene un papel importante de desarrollar una óptima enseñanza, y que ello conlleva a tener condiciones que viabilice este fin; condiciones que suministrarían una gestión con las personas que están al frente a ella.

El presente se encamina a la investigación del factor de la motivación, que es el elemento fundamental en la relación de docente y estudiante.

La materia de investigación es relacionar la motivación en sus dimensiones de poder, de logro y filiación con la calidad de la gestión de la enseñanza desarrollado durante el año escolar 2015 y 2016 en las Instituciones educativas públicas del Distrito de Villa María del Triunfo, de la U.G.E.L. 01, San Juan de Miraflores, Región Lima.

Se aplicó dos Instrumentos; una Ficha de Observación a una sesión de clase donde se registrará la planificación de una clase, uso de herramientas y recursos; ejecución de una sesión, así como el registro del clima escolar del aula. El otro instrumento es un Test Escala M-L-1996-REV 2012 donde se registra el nivel de motivación de logro, poder y filiación. No hay criterios de exclusión por sexos, tiempos de servicios, grados obtenidos, estado civil o especialidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Situación problemática

El contexto social en que se viene desarrollando la educación peruana, es problemático: por un lado, la escuela pública masificada y comúnmente con una infraestructura que bien podría considerarse dentro de la exclusión social, por otro lado, los niveles remunerativos de la plana docente que recién en los últimos diez años ha ingresado a la política de la meritocracia.

El magisterio cuenta con docentes que, si bien ahora poseen el título, éste, en muchos casos proceden de Institutos Pedagógicos Nacionales o Particulares, por no exigir requisitos de ingreso a los estudios; la exigencia de la nota 14 en los exámenes de ingreso condujo al cierre de muchos de ellos, la intervención y clausura posterior; el producto fue cuadros de docentes insuficientemente capacitados para ejercer la labor de maestro.

Ante esta realidad el Ministerio de Educación viene desarrollando programas de capacitación que han sido encargado a terceros, como ONG, Institutos, Fundaciones y

últimamente Universidades; sin embargo la tarea es muy difícil si consideramos que los que se aprende incorrectamente no desaparece automáticamente, de allí que difícilmente podemos esperar asesoría por parte del docente en la labor pedagógica; esta descripción no lleva a una percepción hacia la desvalorización de la imagen del docente; como profesionales que no responden a la demanda social, cada vez más competitiva, conduciendo a nuestros jóvenes hacia las desigualdades de oportunidades y posibilidades educativas realmente equitativas.

Todo este contexto, apunta a necesidades del ser humano: realización profesional, alimentación, autoestima. Esto quiere decir que, si se ven afectados estos factores, por ende, se ven afectadas las necesidades de la persona.

Asimismo, se manifiesta una situación como el caso de las evaluaciones Pissa donde se refleja mediante un muestreo el nivel escolar con relación a los aprendizajes.

Las evaluaciones PISA 2012 y 2015 de la OCDE se aplicaron a niños de 15 años, de 65 países en las áreas de matemática, ciencias y comprensión lectora.

El Perú se ubica en el puesto 64 de un total de 70 en el año 2015, un puesto mejor respecto a la prueba de 2012, quedando en la última posición de los 65 evaluados. A continuación, detallamos los resultados:

- CIENCIAS

En ciencias, registra en 373 puntos en 2012, asciende a 397 puntos en 2015, es decir, 24 puntos más.

- COMPRENSIÓN LECTORA

En comprensión lectora, se subió 14 puntos, de los 384 obtenidos en el 2012 a 398,

- llegando a la ubicación 63 de la lista y destacando como el quinto país que más creció en el área.

- **MATEMÁTICAS**

En matemática se subió de 368 a 387, es decir, 19 puntos, escalando al puesto 61 y superando así a Brasil.

Sin embargo, hay un 46.7% de estudiantes peruanos que se ubican entre los que obtienen los peores resultados, mientras que solo un 0.6% alcanza los más altos niveles de la evaluación.

Con respecto al docente, en el ámbito internacional, el tema de motivación del docente en las escuelas de países latinoamericanos existe casos que son afines al presente estudio.

Revisando la fuente vemos que existen situaciones que la denominan motivacionales internos como la afiliación, el logro y el poder; y los motivacionales externos como el salario y la supervisión.

En México, las administraciones educativas poco facilitan medios y condiciones para que estos profesionales puedan desarrollar la docencia lo mejor eficazmente posible.

La calidad de un sistema educativo nunca puede ser mayor que la de los docentes que en él trabaja. De esta forma, preocuparse y ocuparse de la calidad de los docentes y su trabajo es una exigencia necesaria para mejorar los sistemas educativos.

Los que laboran en la docencia con firmeza están convencidos que efectivamente el trabajo de los docentes es el factor intra-escuela que más incide en el rendimiento de los estudiantes.

Las condiciones de trabajo es un aspecto importante que afecta los niveles de motivación y con ello la calidad de su trabajo. Se hicieron estudios con relación al ambiente en el que

labora los docentes, llegaron a la conclusión con relación a las instalaciones y recursos. En el sentido que se dispone de suficiente evidencia acerca de que la calidad de las instalaciones y servicios que disponen las escuelas: tamaño del aula, temperatura, ventilación, luz natural, afecta también la satisfacción y la motivación de los docentes.

En México están convencidos que el salario de los docentes sí está relacionado con la motivación de los maestros.

Cabe precisar que se hacen esfuerzos por modernizar la carrera de maestro, con el fin de fortalecer la profesión docente con relación a política de remuneraciones-incentivos; y evaluar desempeño docente. Es preciso subrayar que el hecho de crear estímulos salariales para motivarlos a completar o cumplir los estándares profesionales que se le demanda es un hecho que solamente se atiende una necesidad mas no otras necesidades que requiere los maestros; es crear políticas que se sustente en desarrollar el perfil del docente para optimizar la calidad de la gestión de la enseñanza, a mediano plazo.

1.1.1 Formulación de problema.

La labor del docente se dificulta cuando los motivadores clásicos, como el aprobar o desaprobado o el premio y el castigo, han dejado de actuar como tales, lo que conlleva a la búsqueda de otros impulsores para generar en los docentes una motivación constante, y, por ende conllevaría a que los estudiantes desarrollen el interés por el saber, esto nos conduce a reflexionar cómo y en qué medida se puede garantizar una calidad de la gestión de la enseñanza; qué planes, gestiones, estrategias viabilizaría una gestión de la enseñanza, en las Instituciones Educativas del distrito de Villa María del Triunfo. Pareciera que hay que realizar replanteamientos de Gestión en las Instituciones Educativas públicas.

Juega un papel primordial el rol que cumple el profesor en las aulas, en el compromiso que asume, al respecto Texeira (2012, p. 27), dice:

“El compromiso del docente se sustenta en la búsqueda de conocimientos, dominio de estrategias, de técnicas y métodos de enseñanza; con un clima psicológico propicio para un aprendizaje de alta calidad que se brinda a los estudiantes”.

Nadie discute que el sector educación constituye el pilar del proceso de desarrollo y que debe garantizar la calidad de la gestión de la enseñanza; que hoy confronta limitaciones, que se debe revertir, porque la educación es impulsora de la mejora de la calidad de vida, mediante la enseñanza óptima en el marco de una realidad socio cultural diversa.

El docente es quien tiene como misión la gestión de la formación integral de los estudiantes, sin embargo, esta función no debe cumplirse direccionada, con amenazas y sanciones, por lo contrario, la vocación del magisterio, que lleva implícito los intereses y motivaciones para cumplir con el proceso de la enseñanza-aprendizaje, debe guiar este proceso profundamente humano.

Son muchos los factores que interactúan en la gestión de la enseñanza, pero por el inicio pondremos especial atención en el factor motivación. En nuestro caso usaremos la concepción de Mc CLelland, para quien el impulso de la vida dentro de las organizaciones es la búsqueda de logro, filiación y poder en las personas que las integra. Se espera que el docente con vocación de servicio sienta la necesidad de promover el crecimiento de su propia personalidad, al tiempo que junto con él crecen los miembros del equipo, los estudiantes y la comunidad educativa, la prevalencia de otro tipo de motivación cambia la orientación.

“La motivación está en las necesidades de la vida misma, es la que nos impulsa a la voluntad de crecimiento, de hacer algo para el futuro. En el contexto escolar, el buen profesor es aquel que ejerce el papel de formador de un ciudadano crítico y bien informado, es aquel que tiene la relación de afecto, hacer prevalecer la valorización de las

Individualidades y, la dedicación por el trabajo. La exigencia del buen profesor requiere una reflexión organizacional”, dice Bisinoto (2005, p. 235), traducido por la tesista.

Por tales motivos nos planteamos la siguiente pregunta:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- Problema general

¿Cómo se relaciona los tipos de motivación según Mc Clelland con la calidad de la gestión de enseñanza en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L, 01 de San Juan de Miraflores, en el año 2016?

- Sub – Problemas:

1. ¿Cómo se relaciona los tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión herramienta de la calidad de la gestión de la enseñanza, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L. 01, de San Juan de Miraflores, en el año 2016?

2.- ¿Cómo se relaciona los tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión material de calidad de la gestión de la enseñanza, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L. 01, de San Juan de Miraflores, en el año 2016?

3.- ¿Cómo se relaciona los tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión tiempo, de la calidad de la gestión de la enseñanza en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L. 01, de San Juan de Miraflores, en el año 2016?

4.- ¿Cómo se relaciona los tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión clima de la calidad de la gestión de la enseñanza en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L. 01, de San Juan de Miraflores, en el año 2016?

1.2Objetivos

1.2.1Objetivo General

Determinar la relación entre los tipos de motivación según Mc Clelland con la calidad de gestión de enseñanza, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 0,1 de San Juan de Miraflores.

1.2.2Objetivos específicos

Analizar la relación entre tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión tiempo de la calidad de la gestión de enseñanza, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

Establecer la relación entre los tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión herramienta de la calidad de gestión de la enseñanza en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.

Precisar la relación entre los tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión material de la calidad de gestión en la enseñanza en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

Analizar la relación entre tipos de motivación según Mc Clelland con la dimensión clima escolar de la calidad de gestión de enseñanza, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

1.3 Justificación

Se expone las razones donde se basa la investigación.

1.3.1 Justificación teórica

Conscientes de la importancia que hoy tiene el perfil del docente para el logro de aprendizajes en los estudiantes de educación primaria, en el distrito de Villa María del Triunfo; se hacen esfuerzos por la labor educativa que ejerce en las aulas, siendo el factor elemental en la gestión de recursos humanos, el tema de la motivación. Tema que se despliega en el quehacer del docente a partir de las actividades que se realiza en el trabajo en equipo, en el hecho de asumir compromisos llevando el liderazgo, así como la mejora de su práctica pedagógica obteniendo logros que redundan en bien de su persona como de la Institución donde labora.

Cuando hablamos de motivación, es necesario pensar desde la dimensión del estudiante y a la vez del docente quien es el que está al frente de la formación del educando. Coger el tema considerando desde el punto de las necesidades de ambos. El Informe MCKINSEY (2007), en sus conclusiones cita: “El nivel educativo de un país depende de la formación, motivación y aprendizaje permanente de sus profesores”.

Es cuestionable de que el tema de motivar al docente quede rezagado. Existe Normas, Directivas que año tras año se ponen sobre el tapete para ser aplicado en las Instituciones educativas públicas. La motivación del docente será consistente si se aplica el Marco del Desempeño docente objetivamente.

En el desarrollo de las experiencias de aprendizaje el tema de liderazgo del docente juega un papel preponderante que muchas veces no se toma en cuenta, puesto que está implícito al nivel de desarrollo de los estudiantes (su disposición y capacidad para dirigir su aprendizaje y brindarse su propio refuerzo

Por otro lado, en el marco de Gestión, la práctica administrativa debe estar ajustada al nivel de preparación del docente para la meta.

La administración ya no puede estar sujeta a la dependencia de la satisfacerla (mediante el sueldo, los planes de incentivos, los seguros médicos, etc.) Como el principal factor motivacional que ha de influir en los maestros. Ellos esperan ver cumplidas sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Asimismo, la gente es más proclive a motivarse por otras necesidades: quiere pertenecer a algún lugar, quiere ser reconocida y tener oportunidad de desarrollar su potencial.

1.3.2 Justificación práctica

Se justifica en la medida que el conocimiento teórico que se obtenga debe servir para realizar un conjunto de acciones de parte de los interesados para asentar su identificar docente.

La Realidad educativa en el Perú, suele ser cuestionada por viejos problemas; en el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2010) refiere que “la gestión del aparato educativo al parecerse quedó en buenas propuestas, asociado a gestión ineficiente e inequitativo de presupuesto para este sector, acompañada de rigidez burocrática en la administración, con alto riesgo de caer actos corruptos en todos los niveles. Esto hace que el Sistema siga una línea con metas solo enunciadas”.

En un documento aprobado como política de Estado durante el gobierno de Alan García, “La situación de la Educación en el Perú”, se precisa de las debilidades que aqueja al sistema educativo.

Los problemas en Educación han sido abordados por el bajo rendimiento académico de los estudiantes – Prueba Pisa -; el resultado de la evaluación a los docentes en el 2007 reafirmando su baja preparación docente. Así también los cobros indebidos. Todo ello enmarca un panorama muy complejo, en distintas áreas de la gestión educativa.

A raíz de esta realidad se ha venido elaborando un Proyecto de Ley de la Nueva Carrera Pública Magisterial donde tenía como principio las mejoras salariales al Docente a partir del Buen Desempeño de sus Prácticas Pedagógicas, ello implicaría una óptima gestión de aprendizaje. Dice Trahtemberg,.(2009): “La Ley de Carrera Pública Magisterial es una medida que busca dar una estructura estable al Sistema Educativo”.

Ello conlleva a que el Docente tenga un Perfil Profesional que se dinamice en el compromiso evidenciado en el logro óptimo de los aprendizajes de los estudiantes.

El perfil profesional constituye dimensiones que va desde el área personal, lo académico y profesional. En lo personal correspondería el desarrollo de habilidades sociales en lo académico correspondería el grado o nivel de preparación en respuesta a la demanda social; constituiría los programas de capacitaciones, de estudios de Segunda Especialidad, Diplomados.

En el área Profesional, es referido al desempeño laboral en el aula, a la práctica pedagógica, dominio de la materia que enseña, conocimiento de los estudiantes, grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades; dominio del currículo, innovación pedagógica, gestión de la enseñanza, gestión de aprendizajes hacia la Comunidad.

Es decir, el docente ha de tomar un rol protagónico en la sociedad en el marco de una comunidad de aprendizaje. Para lograr este fin requiere un compromiso de gestión en la Institución Educativa para el buen entendimiento del fenómeno.

En la década de 1970, la práctica profesional se caracterizó más bien con valiosas excepciones por la rutina, el cumplimiento de planes y programas contenidos en enciclopedias educativas, y por falta de creatividad, de criticidad y de creación con la comunidad.

Lo descrito reflejaba una formación profesional que no confería un carácter científico a la profesión. Se exhorta a que el docente tenga una competencia cognoscitiva, pedagógica y académica.

Según Piscoya L. (2005:43) “El factor determinante de la calidad de la enseñanza – aprendizaje en el aula es la riqueza de la formación científica, tecnológica y humanística del docente. El Currículo o Plan de Estudio distribuidos por el Ministerio de Educación, cuando está adecuadamente elaborado, es sólo un Instrumento subsidiario. En efecto, docentes con sólida formación científica, tecnológica y humanística puede brindar educación de excelente calidad, aunque el currículum sea deficiente”.

Atender sus necesidades, su crecimiento personal de los docentes y el desarrollo en un clima organizacional adecuado es una prioridad. Surge la motivación como un elemento inspirador ya que el profesor es el elemento fundamental para promover el aprendizaje de los estudiantes capaz incluso de contrarrestar el efecto de las condiciones negativas del entorno en que viven los niños con menos recursos o que presenta dificultades de aprendizaje.

Es pertinente abordar la relación entre la motivación de logro, poder, afiliación con la calidad de la enseñanza puesto que el profesor es una persona que desarrolla su identidad profesional que se va a ir configurando según los distintos contextos de trabajo y según las relaciones interpersonales que establecen los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Como antecedentes nacionales tenemos a Vásquez, S. (2009), en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizó el estudio sobre el *Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, Perú*, tenía como objetivo a determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario.

Los resultados fueron: 25 (48%) de las enfermeras (os) presentan motivación media. Asimismo, al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y

variedad de la tarea. Acerca de la satisfacción laboral el 28 (53.8%) de las enfermeras(os) tiene nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja.

Vergara, Z. (2014) tesis realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Grado de Doctor. El estudio se titula *Competencia de los docentes y su incidencia en la calidad de enseñanza en las carreras profesionales de turismo de la Universidad San Antonio Abad del Cusco y Universidad Andina del Cusco en el año 2012*.

El objetivo general del trabajo fue comparar la opinión de los estudiantes para explicar la satisfacción de las competencias de los docentes y su incidencia en la calidad de la enseñanza.

La metodología aplicada es analítico comparativo con diseño correlacional.

Una de las conclusiones es que la carrera profesional de turismo en relación con la apreciación de la satisfacción de las competencias de los docentes en la Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco – 2012, en función a un valor óptimo de 4,000, que alcanza un valor de 3,1633, que equivale a un valor 79,08 %.

En lo concerniente a la correlación, la prueba resuelve que la satisfacción de la competencia de los docentes y la calidad de enseñanza en la carrera profesional de turismo es mayor en la Universidad Andina del Cusco en 9,15 % en relación a la Universidad San Antonio Abad del Cusco – 2012.

A nivel internacional tenemos la tesis de Olvera, Y. (2013), Guayaquil Ecuador, realizada para el título de Psicóloga Industrial, se tituló: *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*.

El objetivo de la investigación fue establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Se tomó como referencia las diferentes teorías administrativas que influyen entre sus fundamentaciones los factores motivacionales. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el trabajo) a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados.

Explica las Teorías de la motivación, tanto la teoría de contenido como la de proceso. Resumido las teorías de la motivación, se tomó como referente y que ayudó a la investigación fue la Teoría de la expectativa de Vroom (1964), que es la teoría que se encuentra involucrada en el objeto de estudio, es la que vendría ser el enfoque teórico de la investigación.

Dicha teoría afirma que la influencia a actuar depende de la fuerza de la expectativa de que el acto seguido concluya en un resultado determinado que sea atractivo para el individuo, es decir un empleado se siente motivado a realizar un alto nivel de esfuerzo si cree que ese esfuerzo se verá reflejado en su evaluación de desempeño, y que ésta a su vez dará lugar a recompensas que satisfagan las metas personales del empleado.

La teoría de las expectativas de Vroom nos habla de la comprensión de las metas del trabajador y los vínculos existentes entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y la recompensa, y por último entre la recompensa y la satisfacción de las metas individuales de cada trabajador.

Con respecto la metodología, la investigación estuvo basada en la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Furoiani obras y proyectos S.A., con un enfoque no experimental, que sirvió para observar los diferentes aspectos de la motivación y su incidencia en el desempeño de los empleados los cuales serán analizados, mediante este enfoque no se puede manipular las variables ni tampoco asignar aleatoriamente a los participantes y solo sirve para analizar situaciones ya existentes.

Se empleó el diseño transversal correlacional-causal, el cual describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un determinado tiempo, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto, por medio de éste se describió las variables, se determinó el método de recolección de los datos y se analizaron las incidencias de las variables en el tema de la influencia de la motivación en el desempeño laboral.

El método aplicado fue el método hipotético deductivo. Es una descripción del método científico, propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales.

Tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos, comparándolos con la experiencia. Este método obligó al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Con respecto a la población, constituía al personal administrativo que laboró en el área comercial la cual estuvo conformada por 38 personas por lo que no fue necesario recurrir a la selección de una muestra, este grupo de personas estuvo distribuidas de la siguiente manera: 1 gerente comercial, 1 directora comercial, 2 jefes de ventas, 1 jefe de cobranzas, 4 supervisores, 5 asistentes de cobranzas, 24 vendedores.

Entre las conclusiones que registra la investigación es que:

- Los principales factores que influyen en el desempeño son los trabajos en equipo y Seguridad e Higiene y los factores operativos extrínsecos
- Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco.
- Los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50% obtuvo una puntuación aceptable, dentro de este grupo se encuentran 15 empleados del Proyecto Napoli y 4 de Ciudad Santiago, mientras que el otro 50% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular, en el cual se encuentran 19 empleados de ciudad Santiago.
- La empresa Furoiani Obras Y Proyectos lleva a cabo un sistema de reconocimiento monetario atractivo, pero los empleados no solo desean ser reconocidos de ésta forma, sino a través de un reconocimiento no económico que le otorgue prestigio personal y profesional.

Zavala, O. (2014), México, D.F. Instituto Politécnico Nacional, desarrolló una tesis para optar el grado de Maestro en Administración, titulada: *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*.

El objetivo general del trabajo de investigación diseñar un instrumento de medición y la detección de diferencias significativas en la motivación y satisfacción laboral entre los grupos que fueron identificados en el caso de estudio y la contextualización de la información cuantitativa obtenida.

El otro objetivo fue comprender los conceptos de motivación y satisfacción laboral, teorías y aplicaciones. Así como diseñar un instrumento de medición de motivación y satisfacción laboral a partir de conceptos teóricos estudiados.

La metodología general que se emplea para la elaboración de esta investigación es la revisión de fuentes bibliográficas referentes al tema de motivación y satisfacción laboral, revisar la situación laboral de la industria embotelladora de bebidas en México y el mundo; revisar la estructura organizacional de estudio en la industria del país citado; la aplicación, análisis e interpretación del cuestionario que resolvieron los trabajadores de la empresa para determinar la situación respecto a la motivación y satisfacción laboral.

Entre las conclusiones que resalta la investigación es que la motivación y satisfacción laboral al interior de las organizaciones ha sido un tema de estudio recurrente por parte de las empresas. Schermerhorn, Hunt, Osborn y Bien (2010), mencionan que los gerentes pueden inferir la satisfacción laboral de sus colaboradores observando cuidadosamente e

interpretando lo que las personas dicen y hacen mientras realizan sus actividades. Las entrevistas y los cuestionarios pueden ser útiles para darle mayor formalidad a la evaluación de los niveles de satisfacción laboral.

Este trabajo de investigación tuvo dos propósitos principales: en primer lugar, la elaboración de un instrumento de medición de satisfacción y motivación laboral al interior de las organizaciones. En segundo lugar, tomando como referencia los resultados arrojados por el instrumento de medición, se intentó verificar si existen diferencias en la motivación y satisfacción laboral entre los diversos grupos que fueron estudiados a partir de las variables independientes que se manejaron en el estudio y la contextualización (análisis cualitativo de los datos cuantitativos para entender mejor estos resultados).

2.1.1. Marco filosófico de la motivación

2.1.1.1. La Motivación

Existe una escisión entre el conocimiento humano y su tendencia afectiva. Cuando hablamos de motivación hacemos referencia a esta tendencia.

La motivación es aquel aspecto que mueve voluntades, ella es libre de responder a cualquier apremio o instancia intelectual de cualquier motivo o razón.

Para entender el mecanismo de las motivaciones humanas, Tomás de Aquino distingue entre mover como causa aliciente u objetiva (proponer un objeto) y mover como causa eficiente (empujar, inclinar, es decir, lo que entendemos propiamente como mover).

La voluntad puede moverse de dos modos de un modo, por medio de objeto, como cuando decimos que lo apetecible, al conocerse, mueve el apetito, y de otro modo, como aquello que inclina internamente –interius – a la voluntad de querer.

Aliciente: Para analizar el acto de motivar, para conocer cómo mover la voluntad de otro desde una sana antropología filosófica, debemos avanzar detenidamente en tres pasos:

- Renunciar a mover eficientemente la voluntad de otro.
- Indagar cómo podemos presentar alicientes a la voluntad de otro, conservando su condición de ser libre.
- Buscar cuáles alicientes pueden presentarse a la voluntad para moverla en su grado máximo.

Existe un caso sui generis cuando a la persona lo llevamos a una dimensión de cosa. Cuando se reduce a la persona a la condición de cosa, se puede tratar como un material inerte sobre el que bastará el conocimiento de las leyes que rigen su resistencia, para poder manipularlo al antojo. Las razones antropológicas, nos llevan a reconocer la natural impenetrabilidad de la voluntad para ser movida por algo extraño a ella misma. Sí es posible motivar a la voluntad desde fuera, manteniendo la condición de libertad que le es constitutiva.

El análisis de la fuerza de atracción ejercida por el motivante pues el bien hacia el que se motiva no ofrece, al menos, motivos para motivar.

La causa de un hecho se encuentra directamente en la sola voluntad del hombre.

Se plantea el siguiente cuestionamiento: Cómo puede alguien inclinar la voluntad de otro sin moverla eficientemente, al respecto. Santo Tomás de Aquino responde a la pregunta y señala que hay cuatro modos de originar algo:

-Disponiendo (disponens)

-Aconsejando (consilians)

- Mandando (praecipiens)

- Efectuando (perficiens)

El acto voluntario sólo puede efectuarse por quien lo realiza: Los actos de voluntad son ejercicios (efectuados) por la voluntad propia, y no por la ajena.

2.1.1.2 Motivación por disposición

Suelen basar su motivación al *modo racionalista*, es decir, ofrecen ventajas intelectuales del producto, aunque también suelen utilizar el *modo conductista*, es decir suscita apetitos sensibles que arrastran indefectiblemente al hombre para que las quiera o apetezca, pues hacen patentes los atractivos físicos o sensibles del producto.

La motivación como predisposición, exige la experimentación vehemente para indagar a qué pasiones se encuentran más sometidos los hombres, fuerzas sensibles para la voluntad.

2.1.1.3. Motivación por causa objetiva

La causa que mueve a la voluntad es una causa objetiva. Todo movimiento logrado desde afuera, pero que se acerca hasta la voluntad por la vía intelectual: Se presenta a una persona un objeto susceptible de ser querido, para que su entendimiento, haciendo suyo tal objeto, lo presente a su vez a la voluntad como susceptible de quererse. Nos acercamos a la voluntad ajena, no por una vía interna, sino usando antropológicamente posible: presentando un objeto al entendimiento como algo merecedor de quererse.

En la motivación presenta tres modalidades:

- Cómo se ofrece el bien que ha de quererse, es un Tratamiento antropológico; persuasión: el alimento.
- Concepto de amistad: cuando se me ofrece el bien ha de ser querido. El alimento será motivante si aprecio a la persona que me lo ofrece.

- Cuáles son los bienes que han de quererse o por los que el hombre se ha de mover.
Bienes necesarios para la felicidad humana.

2.1.1.4. Motivación como persuasión

Quien persuade busca presentarlo con razones convincentes, desde ángulos atractivos, que pueden pertenecer al objeto pero que inciden en la satisfacción del sujeto a persuadir. Importa el motivo a la necesidad que se satisfaría mediante el objeto.

Negativamente, los sistemas de motivación que tratan de penetrar en la voluntad ajena logran sus finalidades al margen de la bondad del objeto.

Condiciones de posibilidad de la persuasión.

+ Objeto: Aliciente, objeto de volición ajena; ha de ofrecer la posibilidad de ser visto desde diversas perspectivas, las cuales susciten, diversos juicios de valor sobre él. Hablando metafísicamente, el objeto propuesto debe estar afectado por la condición de contingencia (ausencia de necesidad) y de limitación, de manera que pueda ser apetecido por la voluntad.

+ Sujeto: Selectividad. Persuasión con inteligencia humana, con estructura ontológica: que se selectiva.

+ Temporalidad: Para motivar debe conocer bien el objeto, conocer bien los diversos modos de presentarlo, para que aparezca bajo la razón del bien. Bajo la aparición del bien es lo que despierta sus tendencias.

En suma, precisamos que la motivación cuenta con un presupuesto: Conductista y racionalista; además que todos los bienes que se ofrecen a la voluntad son precarios y relativos a las condiciones del sujeto que ha de quererlos.

2.1.2. Marco filosófico de la gestión

La filosofía de la gestión es el aspecto básico de una organización, y envuelve todos los elementos de la misma. La importancia de la filosofía de gestión radica en la claridad en la definición de la misión, visión, principios y valores. El liderazgo desarrolla e involucra a toda la organización con esta filosofía. Los principios y valores se integran en los sistemas gerenciales de la organización.

La visión también llamada (visión de futuro), es una formulación de la situación futura deseable para la empresa. Tiene como considerando las características de la empresa, las metas a plantearse, una visión estable.

La misión es la razón de ser de la empresa, motivo por el cual existe. La importancia de la misión es que en ella se define la identidad corporativa clara y determinada. Indica el ámbito en el que la empresa desarrolla su actuación.

Los valores en una empresa son las creencias acerca de las conductas consideradas correctas y valiosas. Entre los valores que más prevalecen son educación, reto, excelencia, logro, trabajo en equipo, creatividad, honestidad, desarrollo, diversidad, identidad.

La reingeniería es volver a escribir en un papel blanco. Es rechazar las creencias y dogmatismos. Es inventar nuevos enfoques de la estructura del proceso que tienen poca o ninguna semejanza con los de épocas anteriores. La reingeniería es un nuevo comienzo.

2.1.3. Marco filosófico de la enseñanza

El problema del maestro no estriba tan sólo en saber cómo aprenden a adquieren el conocimiento los jóvenes, sino en determinar cómo deben aprender o adquirir el conocimiento de manera que puedan tener la seguridad de que es auténtico y no es espurio.

Partir que existen considerandos para tratar el conocimiento.

2.1.3.1. El plan de estudio

El Plan de estudio se desenvuelve al ir haciendo selecciones del acopio de la cultura que prometen dar una solución al problema. Así el Plan de Estudio se compone de selecciones hechas a la orden, tomadas de la cultura social y escogidas por su promesa de dar solución a este problema particular.

El Plan de estudio dependerá bastante del criterio de una Teoría, la Teoría de la correspondencia.

La Teoría de la correspondencia es una exposición del significado de la verdad. La Teoría de la coherencia de la verdad, la coherencia, más que la correspondencia, es la piedra de toque común de la mayoría de quienes se dedican a la investigación educativa o a la medición de la educación. Sirve de fundamento a su búsqueda de objetividad o confiabilidad. El estudiante ha aprendido la verdad cuando sus ideas o impresiones corresponden a la realidad externa. De ahí que la correspondencia sea una cuestión de relaciones externas más bien que internas. Sobre esta base la verdad es objetiva.

El plan de estudio refiere a conocimientos, sobre qué son las cosas y el conocimiento de hacer las cosas; el conocimiento basado en la acción cognoscitiva. Además, es selectivo en sus diversos elementos: contenidos, estrategias, entre otras.

El Plan de estudio está en función de los intereses y el punto de vista del estudiante, agrupadas en las asignaturas

2.1.3.2. Fines educativos

Depende de los valores educativos, operativamente refiere a fin, objetivos y metas educativas. El fin educativo ayuda a valorar los medios de que se dispone que hay que usar para llegar al fin. En cualquier caso, tener un fin, el obrar con un propósito, el examinar los acontecimientos futuros a la luz de los pasados, es lo mismo que obrar inteligentemente.

Los fines educativos, deberían proporcionar también el impulso o motivación para realizar la tarea que se trate y proporcionar la base para valorar la tarea cuando está hecha.

.

En un mundo compuesto por una mezcla de lo contingente y lo recurrente, los fines educativos, para estar de acuerdo con la realidad, deben cambiar con el resto de las cosas. En lugar de ser finales, han de ser únicamente tentativas, sin embargo, el fin reconocido por casi todos es que se forme integralmente a los estudiantes.

2.1.3.3. Medición

En educación se acostumbra reemplazar la palabra medición con la palabra valoración. La valoración se suscita cuando se consideran que el aprendizaje participa más de la naturaleza de un proceso de reconstrucción de la experiencia.

De ahí que el maestro espere que el conocimiento no surja nada más de lo que está sucediendo, sino también de la tendencia que tiene a reingresar y reconstruir la subsecuente experiencia del estudiante. Debe ingresar también en la vida fuera de la escuela y del colegio superior, pues sólo aprende uno de verdad lo que vive realmente.

La medición de aprendizaje es algo más que una suma aritmética o algebraica de aciertos y yerros. Es más bien, una cuestión de reconstruir valores ancestrales a la luz de los nuevos que han surgido mientras el estudiante perseguía un objetivo aceptado.

2.1.3.4. Disciplina

La disciplina es la facultad de elegir una línea de acción y persistir en ella a pesar de los obstáculos y las distracciones, hasta que se hayan realizado los valores diferidos. Se da como disciplina social o disciplina del pensamiento.

2.1.3.5. Orden lógico de la lección

La naturaleza tiene un contenido que proviene de la realidad, tiene una secuencia reconocida como el orden lógico que no es tan solo el anhelo de sistemas de la mente humana sino una cualidad invencible del mundo acerca del cual el docente se esfuerza por enseñar. Tanto el pensamiento del estudiante como la del maestro deben someterse a este orden lógico objetivo y obedecerlo. En general, éste es el punto de vista que ha aprobado la ciencia moderna.

El orden lógico es un detalle que el docente debe incorporar en el plan de su clase.

Se hace necesario introducir desde afuera el orden lógico. Quien lo introduce es el docente en forma sistemática, debe ser transmitido este orden establecido en función del desarrollo del pensamiento del niño y donde usa la exploración, la inferencia y el ensayo.

Si el docente encuentra falta de interés en el estudio y advierta que lo que se aprende de la organización lógica que se le presenta será aprendido de memoria, maquinalmente, el conocimiento no es significativo.

2.1.3.6. Método

El Plan de estudio reconoce y trata de implementarse de acuerdo a un método didáctico. El método consiste en ver la manera en que se ofrece la materia de estudio al estudiante.

El cambio de método altera la forma de presentar los contenidos, y el cambio del contenido se traduce inevitablemente en la necesidad de hacer una readaptación o cambio de método. EL método educativo en general, cambia o varía el medio ambiente de aprendizaje, con la esperanza de que la modificación de los estímulos producirá la modificación de las respuestas acorde con las exigencias de los avances científicos y tecnológicos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Marco histórico de la motivación

La motivación es la causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales, la perspectiva histórica nos permite ver cómo adquirió fuerza el concepto de motivación, cómo se ha desarrollado y cambiado.

El concepto de motivación se remonta a los antiguos griegos – Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada de forma jerárquica con elementos nutritivos, sensitivos y racionales. Aristóteles conservó el concepto de alma jerárquica, aunque empleando terminología ligeramente distinta. Las partes nutritivas y sensitivas estaban relacionadas con el cuerpo y eran de naturaleza motivacional, aportando los motivos de crecimiento corporal y de quietud (nutritivos) y experiencias sensoriales como placer y dolor (sensitivos). Juntas estas dos partes formaban las bases de la fuerza motivacional irracional e impulsiva. La parte racional contenía todos los aspectos intelectivos del alma; estaba relacionada con las ideas, era intelectual por naturaleza e incluía “la voluntad”. Al postular la existencia de un alma tripartita y jerárquica, los antiguos griegos

presentaron la primera explicación teórica de la actividad motivada: los deseos del cuerpo, los placeres y sufrimientos de los sentidos y los esfuerzos de la voluntad.

Cientos de años más tarde el alma tripartita de los griegos quedó en un alma de dos partes; las pasiones del cuerpo y de la razón (de la mente). El ímpetu en esta época de las fuerzas motivacionales eran dicotomías, ejemplo, pasión contra razón, naturaleza animal contra alma humana. Tomás de Aquino, por ejemplo, sugirió que el cuerpo aportaba los impulsos motivacionales irracionales y basados en el placer mientras que la mente aportaba motivos racionales y basados en la voluntad.

En la era moderna (post – renacimiento), René Descartes impulsó una distinción entre los aspectos pasivos y activos de la motivación. Para Descartes, el cuerpo era un agente pasivo de la motivación mientras que la voluntad era el agente activo.

Si se quería entender los motivos corporales, era necesario un análisis fisiológico. La mente era una entidad espiritual no material y pensante con una voluntad resuelta.

Igual que sus predecesores, Descartes creía que los motivos podían emerger tanto del cuerpo como de la voluntad. La pasión, sin embargo, excitaba la voluntad por lo que ésta era siempre la fuerza motivadora. La voluntad era el motor que iniciaba y dirigía la acción; Descartes le dio a la filosofía la primera gran teoría de la motivación: la voluntad. La voluntad era una propiedad poco entendida de la mente y que emergía de un conglomerado de sensaciones, ideas y auto-reflexión.

Al considerar la voluntad como un agente de la motivación, el filósofo se encontraba en la incómoda postura de tener que hacer uso de dos fenómenos: la motivación y la voluntad. Por esta razón la nueva ciencia de la psicología optó por buscar un principio motivacional

sustitutorio que fuera menos ambiguo; éste principio emergió del campo de la fisiología y la biología.

Cabe recalcar que ya existía una concepción de motivación de logro. La motivación de logro tiene sus antecedentes, a partir de esquemas de desarrollo y declive económico; así, por ejemplo, la antigua civilización ateniense (900 a.C. – 100 a. C.), se suponía generalmente que la ascensión de Atenas fue causada y no que fuera causa, por la expansión económica que creó a su vez en el pueblo una orientación hacia el logro.

El nivel de motivación de logro había creado una atmósfera psicológica en la que fue posible la subsiguiente expansión económica de Atenas. Como la prosperidad ateniense se hallaba basada en el comercio exterior, el área del comercio constituía un índice adecuado del desarrollo económico. Las ánforas atenienses de cerámicas halladas en lugares conocidos proporcionaron un índice aproximado de la extensión del comercio en diferentes periodos. Estas ánforas eran corrientemente empleadas en las operaciones comerciales y sus diseños indican el periodo de procedencia. La motivación de logro fue medida en muestras representativas de la literatura ateniense y en los dibujos artísticos de ánforas seleccionadas de diversos periodos.

El área comercial creció desde el primer período al de máximo desarrollo económico y que luego se redujo gradualmente y que los periodos de ascensión y declive económicos fueron procedidos por unos correspondientes ascensos y caídas en el anhelo de logro, tal como se refleja en la literatura y en el arte.

2.3 Teorías de la motivación

Toda conducta está motivada. El ser humano actúa impulsado por los motivos y estos tienen la función de organizar y dirigir la conducta.

El hombre va actuar porque tiene necesidades innatas determinadas fisiológicamente, y tiene también necesidades adquiridas que provienen de factores externos o de situación, determinadas culturalmente.

Los factores externos, se ha explicado mediante las teorías motivacionales; que se han desarrollado, cuya extensión parte desde el límite biológico hasta los límites con las ciencias sociales.

2.3.1. Teoría de Hebb

Al respecto, la Teoría de Hebb (1949) afirma: “Toda conducta, en lo que se respecta a la energía, es determinada por la actividad continua del sistema nervioso, pero está organizado y dirigido por variables adquiridas, cognitivas”

Esta teoría, enfoca a la conducta como un proceso cognitivo.

2.3.2. Teoría de Tinbergen

La Teoría de Tinbergen, N. (1951), afirma: “Toda conducta es motivada por procesos hormonales, procesos orgánicos internos y/o impulsos nerviosos producidos centralmente”

Esta teoría conecta la psicología con la biología; donde la conducta surge a partir de los instintos.

2.3.3. Teoría de Hull

La teoría de Hull (1943) expresa que: “Toda conducta es motivada por unos pocos impulsos primarios (de carácter innato, determinados por las necesidades del organismo) y por un gran número de motivos adquiridos secundarios”. Considera el autor, que la motivación surge como producto de: incentivos, estímulos, refuerzos, impulsos; que van a actuar durante el aprendizaje.

2.3.4. Teoría de Murray

La teoría de Murray (1951) afirma: “Toda conducta es motivada por necesidades que son procesos cerebrales dominantes determinados por procesos fisiológicos o por situaciones que pueden influir sobre las condiciones biosociales de la vida del individuo”.

2.3.5. Teoría de Mc Clelland

La teoría de Mc. Clelland (1951), considera que “Toda conducta en lo que respecta a la energía, es determinada por afectos primarios o no aprendidos (los que a su vez están determinados por la diferencia entre lo esperado o el nivel de adaptación del individuo y las situaciones percibidas) o por motivos adquiridos (que son expectativas de cambios en las condiciones afectivas)”. Aparece como un sistema original basado en un estudio experimental de la motivación humana en un contexto cultural. El motivo de realización está determinado por sus expectativas. Los hombres esperan liderazgo intelectual y las mujeres aceptación social.

La definición fundamental de la motivación la da la Teoría de Mc. Clelland (1951), precisa que un motivo es el restablecimiento por un indicio de un cambio en una situación afectiva. La palabra restablecimiento significa en esta definición que hay involucrado un aprendizaje previo. En nuestro sistema, todos los motivos son aprendidos.

La idea básica es simplemente esta: ciertos estímulos o situaciones que involucran discrepancias entre las expectativas (nivel de adaptación) y la percepción son fuentes de afectos primarios, de naturaleza positiva o negativa. Los indicios que traen aparejados estos estados afectivos, los cambios de tales estados, y las condiciones que las producen, pasan a ser capaces de restablecer un estado (A) derivado de la situación original, pero no idéntico a ella.

El define el motivo como una asociación afectiva. Todos los motivos son adquiridos, se basa en emociones, una expectativa de cambio en la condición afectiva.

El término afecto involucra proceso visceral endocrino, autónomo que se pueden observar en las conductas o a través de respuestas psico galvánicas: Presión arterial y la respiración.

El afecto está en función del nivel de adaptación y de los procesos sensoriales y perceptuales.

McClelland, D., propuso en su teoría tres necesidades que son importantes en el trabajo, ellas incluyen el deseo de alcanzar el logro y de sobresalir, de poder influir en el comportamiento de las otras personas y la necesidad de pertenencia que se refiere a establecer relaciones sociales.

Veamos cada una de ellas:

Motivación para el logro: Impulso que busca superar retos y obstáculos, a fin de alcanzar metas. El individuo puede desarrollarse y crecer.

Es un motivo secundario determinado por estímulos motivantes provenientes de situaciones-problema. Este es muy probablemente un motivo adquirido, pues está lejos de ser común (y falta completamente en ciertas culturas).

Las investigaciones de Mc. Clelland, en el año 1953, y sus ayudantes demuestran que este motivo depende de ciertas formas de educación.

La intensidad del motivo “Realización” es una función directamente proporcional a la educación para la independencia y la autosuficiencia.

Hay necesidad de logro cuando las personas tienen deseo intenso de éxito, y un temor igualmente intenso al fracaso. Desean desafíos, se fijan metas difíciles y adoptan un enfoque realista ante el riesgo, tienden a ser incansables, les gusta trabajar períodos prolongados. No se preocupan mucho si se producen fracasos y gozan con la realización de sus propios logros.

Características:

- Trabajan más fuerte e intenso, cuando perciben y reciben reconocimiento, cuando hay riesgo moderado de fracasar.
- Se da la retroalimentación.
- Tienden a confiar en sus subordinados, comparten y reciben ideas abiertas.
- Selecciona asistentes capacitados.

Motivación por filiación

Es un impulso por relacionarse con las personas en un medio social.

Las personas con motivos de afiliación trabajan mejor cuando lo felicitan por sus actividades favorables y su cooperación.

Una característica de este impulso es que tienden a seleccionar al grupo para que los rodeen.

Desean libertad en el trabajo; para desarrollar las relaciones entre amigos del grupo.

Hay necesidad de filiación cuando las personas obtienen placer cuando son amados. Se preocupan por mantener relaciones sociales placenteras (pertenecer a), estar listo a ayudar, a consolar a otros que estén en problemas, tienden a evitar el dolor cuando son rechazados por un grupo social, por el contrario, gozan de la interrelación amistosa (aceptación).

Motivación por poder

Es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones.

Las personas motivadas por el poder desean crear un impacto en su grupo, y están dispuestos a correr riesgos para lograrlo. Cuando ya tienen el poder, pueden utilizarlo constructiva o destructivamente. En las personas motivadas por el poder, prevalece el interés de la institución, más no el interés personal.

Las personas pertenecientes a este rubro, buscan el poder por medio legítimo; tratan de ser líderes.

El líder dirige las instituciones, las organizaciones y puede ser de dos tipos:

El liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional.

El liderazgo transformacional es cuando una o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y sus regidores elevan sus niveles de motivación y moralidad; y el liderazgo transaccional es cuando una persona toma la iniciativa de establecer contacto con otras con el propósito de intercambiar cosas de valor, orientado al monitoreo y control de los subordinados, usando medios racionales o económicos.

El liderazgo transformacional, genera una estimulación intelectual, promoviendo un pensamiento divergente, hay una motivación inspiracional. Sin embargo, en el liderazgo transaccional se da una recompensa contingente, intercambio de recursos que da a sus seguidores. Provee recursos, soporte tangible e intangible.

Hay un tercer tipo de liderazgo denominado, el liderazgo pasivo evitativo, donde se dirige, se gerencia por la excepción- pasiva; dejar de hacer, dejar pasar (laissez – faire).

Hay necesidad de poder cuando las personas tienen alta necesidad de poder, Para ejercer Influencia y control sobre los demás. Estas personas buscan puestos directivos o jefaturales. Son conversadores, extrovertidos, firmes en sus convicciones, exigentes, y gozan al enseñar y hablar en público.

2.4. Marco histórico de la calidad

La práctica de la calidad se remonta a épocas anteriores al nacimiento de nuestra era en el año 2150 a.C. La calidad en la construcción de casas estaba regida por el Código de Hammurabi, cuya regla N° 229 establecía: “Si un constructor construye una casa, lo hace con buena resistencia, si la casa se derrumba y mata a los ocupantes, el constructor debe ser ejecutado.”

2.5. Teorías de la calidad educativa

En los últimos años se ha introducido en el mundo empresarial un nuevo concepto de “calidad” denominado Calidad total. Este concepto de calidad total surgió en la postguerra como una exigencia de elevar los valores estandarizados de calidad que regían las producciones de bienes y servicios en la década de los 30, en orden de satisfacer una mayor demanda. Dicha idea, elaborada primero por americanos y japoneses y luego a partir de los 80 por europeos, se ha ido enriqueciendo con el tiempo. Es preciso denotar las características o condiciones que deben cumplir para poder hablar con propiedad.

Su primera característica pone énfasis en la satisfacción del “cliente” con sus demandas tanto explícitas como ocultas, que pueden llegar a ser descubiertas y satisfacerlas por una oferta inteligente. En segundo lugar, la calidad total exige la mejora continua de la gestión empresarial y de sus procesos. Unida a esta exigencia, está en tercer lugar, la necesidad de una participación gratificada y gratificante de todos los agentes intervinientes en la producción empresarial. Ya no se trata, como era antes, de una gestión específica del departamento de calidad de la empresa. Ahora todos, desde el presidente hasta el último empleado, están involucrados en la mejora de la calidad, para lo cual deber asumir una función de creciente liderazgo sustentada en la competencia y la motivación, que nos están exentas de valores. Por último, se exige de haya un nivel de “interrelación” de las empresas, que transforme la tradicional competitividad empresarial en acuerdos cada vez más francos, que garanticen una máxima calidad de oferta y un acceso leal al mercado.

La Calidad como propiedad emergente del Sistema Educativo

Hablar del tema de calidad es preponderante subrayar que va vinculado con los fines de una organización, sus demandas o las expectativas que espera los participantes de la

organización. En este caso vendría a ser las Instituciones Educativas. Existe un acercamiento entre la misión, fines que establece cada Institución Educativa. Refiere Zárate, D. (2011, p. 29) “en el campo educativo, la calidad se refiere al grado de acercamiento a los fines previstos”.

De acuerdo con la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo (1994), está asociada a la coherencia de todos los factores que intervienen en el proceso educativo para satisfacer las expectativas de la sociedad y en especial las más críticas.

La calidad es una propiedad emergente del sistema educativo, que nace de la misma organización, a partir de todo el conjunto de factores, componentes y las relaciones entre ellos. La calidad es el indicador de desarrollo puesto que será la respuesta a la expectativa de satisfacción en la Institución.

La calidad es una resultante social y se halla determinada por factores y por condiciones propicias. De manera general, se pueden definir dos grandes factores: los asociados al estudiante y los asociados al ambiente. Entre los factores asociados al estudiante se encuentra sus condiciones fisiológicas, el grado de satisfacción de sus necesidades básicas y los niveles de motivación. Entre los factores asociados al ambiente están la familia, el contexto social y la imagen institucional de la Institución educativa.

2.5.1. Teoría del contexto institucional organizativo de la calidad integral

El segundo factor que afecta a la calidad educativa de una escuela, lo proporciona la organización de la institución en las que integran procesos que van articulados en proyectos educativos como el Proyecto Educativo Institucional. En esta herramienta se sitúan los grandes rectores de la institución y su base axiológica, de la que dependerá intrínsecamente, el deber de su calidad educativa.

En el PEI vertebran tres procesos convergentes en una unidad coherente dentro del “contexto institucional-organizativo”. El primero alude a la dirección de los órganos de gobierno de la

institución escolar. El segundo, al nivel operativo, donde es importante tanto el docente como los estudiantes contar con la infraestructura necesaria, para que se pueda ejercer la función propia del establecimiento educativo, como es la función de enseñanza – aprendizaje. El tercero se refiere al nivel de apoyo, imprescindible también en toda escuela y apunta a los servicios administrativos y auxiliares que complementan toda labor educativa del centro.

2.5.2. Teoría del contexto didáctico-pedagógico de la calidad integral

El tercer factor que afecta a la calidad educativa, lo proporciona el inmediato “contexto didáctico-pedagógico” propiamente dicho.

Aquí se indican planteamientos didáctico-pedagógicos, que tienden a presentar el nuevo rol del docente, construir junto con toda la comunidad educativa y la provisión de medios tecnológicos adecuados, habilidades y actitudes valorativas de excelencia.

2.6. Calidad Educativa

Entre 1994 y 1995, organismos como: el MINEDU, PNUD, GTZ, UNESCO y el Banco Mundial, elaboraron documentos sobre el diagnóstico general de la Educación Peruana, que afirmó el hecho de que, a pesar de contar con una de las mayores coberturas de matrícula en América Latina, la educación peruana tenía uno de los índices más bajos de calidad. Entre otras, el diagnóstico planteó algunas de las conclusiones que marcaron el derrotero de las decisiones políticas de reforma educativa durante esa década: la inexistencia de un programa nacional educativo, la poca inversión en el sector, la escasa e ineficiente infraestructura y materiales educativos, lo obsoleto de los currículos, la burocracia y la superposición de normas y procedimientos.

2.6.1. Calidad de la Enseñanza

Se refiere a una concepción humanística y holística tanto del docente como del estudiante siendo importantes algunos atributos de la calidad como: amabilidad, fiabilidad, comunicación, empatía, competencia, conocimiento, práctica, metodología, responsabilidad, seguridad y mejora continua.

Cuando se habla de calidad se asocia a un valor: la excelencia, digno de reconocimiento, obra bien terminado, anhelo, objetivo al que llegar. Es decir, a la gestión centrada en metas, donde se propone satisfacer la demanda social educativa y por ende el desarrollo de la imagen institucional; buscando los reconocimientos académicos de nivel local.

La calidad de la gestión de la enseñanza se sustenta en la Gestión pedagógica cuyo principio es desarrollar las competencias del profesor para que cumpla a plenitud las funciones de docencia, gestión e investigación educativa, ello se respalda en la Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial (Ley N° 29062,2007), Art. 8° Áreas de Desempeño Laboral:

” a) La Gestión Pedagógica comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula, b) actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad. c) Investigación: Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos...”.

Donde la gestión de la calidad puede evaluarse desde varios puntos de vista, e incluso usar a la vez más de uno de los siguientes: el rendimiento de la productividad, donde el docente tiene metas o cuotas fijas por cumplir. Otro criterio es la efectividad del Plan de Estudio, que implica evaluaciones continuas a intervalo variable con el propósito de constatar

directamente si se ha cumplido con lo planificado, de no ser así deberá anotarse las causas de la ineficacia observada a fin de corregir. Un criterio también utilizado es el de la evaluación de currículo contextualizado de la Institución, que demanda de un diagnóstico previo del entorno y finalmente la gestión por sistema de evaluación: Inicial-Proceso-Terminal, que requiere de conocimiento de procesos y contar con la instrumentalización para la evaluación, registro de ineficacia y planteamiento de solución.

2.6.1.1. Indicadores de la Calidad de la Educación

La calidad del sistema educativo se sustenta en indicadores.

Los indicadores pretenden informar sobre la influencia en la educación, detectar los problemas; es una señal que permite visualizar y representar los aspectos de la realidad que no son directamente accesibles al observador. Los indicadores facilitan la elaboración de estrategias de cambio.

Existe indicadores de ejecución, indicadores de la eficacia de la enseñanza, indicadores de la educación, indicadores de la calidad, indicadores de la gestión, indicadores de resultados.

Los indicadores deben tener un punto de referencia para su interpretación así también prudentes, contextuales, acordes con las finalidades y valores de la Institución Educativa.

2.6.2 Dimensiones de la calidad educativa

Las dimensiones de la calidad educativa refieren a los aspectos donde involucra el quehacer educativo en un panorama integral de toda organización, de cómo se optimiza las acciones y recursos.

2.6.2.1. Dimensión pedagógico-didáctica

Se refiere a las actividades propias de la institución educativa, que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el

conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

2.6.2.2. Dimensión organizacional.

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada Institución dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se considera tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos y estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la estructura formal, a través de los roles que asumen sus integrantes).

En esta dimensión es necesario valorar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que la escuela pueda decidir de manera autónoma y competente, sin perder de vista sus finalidades educativas., las transformaciones que requiere y la evolución del contexto escolar.

Este proceso implica una experiencia de aprendizaje y experimentación para quienes participan en él; provocando la modificación consciente y autónomamente decidida, tanto de las prácticas y de las estructuras organizativas de la escuela como de las percepciones de los directivos, docentes y estudiantes; sobre los roles, compromisos y responsabilidades en la compleja tarea de educar a las nuevas generaciones.

2.6.2.3. Dimensión comunitaria

Se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro.

Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre la escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos, límites, organización, reglas de convivencia).

En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela.

2.6.2.4. Dimensión administrativa

Se analizan las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa, que tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones.

Esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo. La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros, así como las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con las institucionales.

En este sentido, administrar implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos. Sin embargo, cuando estas tareas se desvirtúan en prácticas rituales y mecánicas conforme a normas, sólo para responder a controles y formalidades,

como se entiende a la burocracia actualmente, entonces promueve efectos perniciosos que se alejan de sus principios originales de atención: Cuidado, suministro y provisión de recursos para el adecuado funcionamiento de la organización. Por ende, la dimensión administrativa, es una herramienta para planear estrategias considerando el adecuado uso de los recursos y tiempo disponible.

2.7. Marco histórico de la enseñanza

Remontándonos a los orígenes de la enseñanza, inicialmente fue espontánea y los primeros métodos fueron imitativos y repetitivos. Culturas milenarias como China puso énfasis en la “memorización”.

Hay dos grandes etapas que especifica el origen de la didáctica:

Didáctica pre científica, de la antigua Grecia al siglo XVIII; Didáctica de transición de finales del siglo XVIII a finales del siglo XIX; didáctica Científica que abarcaría de comienzos del siglo XX a nuestros días. En la didáctica pre científica recoge el legado de Grecia, donde la enseñanza era sistemática para la élite aristocrática; de igual modo, recoge el legado de Roma. Grecia, considerada cuna de la profesión docente; considera 3 aspectos:

- La etimología del término didáctica. Proviene de didaskein (enseñar) misión propia del didáscalo o maestro por antonomasia; ya que había otros enseñantes privados - pedotriba, citarista y gramático – que daban una enseñanza colectiva. Existía asimismo la figura del pedagogo que era un simple esclavo, cuya misión consistía en acompañar a los chicos a la palestra o didaskáleia, donde se verificaba la enseñanza colectiva.
- Concepto de educación. La educación griega era una cuestión de todo el ser humano en el sentido de crecimiento personal en todos los ámbitos: del carácter, las emociones, el intelecto, las creencias, la moralidad, el físico, etc.

➤ Método de los primeros profesionales. Grecia creadora de la Teoría de la Educación Humana, aportó las bases metodológicas para la actividad práctica de la enseñanza. Surge la mayéutica y la ironía como método para conseguir el conocimiento. Los primeros profesionales de la enseñanza son los sofistas, que definen los métodos con 3 calificativos: Útiles, prácticos, críticos.

El legado romano, recibe influencias griegas. Surge la enseñanza de la gramática. La enseñanza se centra en la relación del ser humano con su medio natural. Los métodos que enfoca son: Coercitivos, rígidos. Enfoca los principios didácticos como: la adaptación de la enseñanza a las diferencias individuales, la necesidad de métodos cooperativos, la ejercitación mental con la mera memorización.

En la edad media, se inaugura los métodos de enseñanza como: la lectura y la demostración. La didáctica en los siglos XVII y XVIII: Predomina el principio de que todo conocimiento, debía ser igual para todos; y que era básico estudiar a la naturaleza; considerando a la escuela como talleres de la humanidad (idea de Comenio).

En la didáctica de transición; avanza la fuerza del método intuitivo; se sienta las bases del positivismo, y de la ciencia: descubre las leyes de los fenómenos: observación de los hechos, formula leyes o principios. Surge el movimiento psicométrico, y el de la psicología de la conducta.

La didáctica científica; surge la ciencia didáctica; aparecen los movimientos de renovación pedagógica “Escuela Nueva”. Se propone la educación ambiental: “la inteligencia solo se desarrolla, estimulada por el medio ambiente”. Se enfoca la enseñanza individualizada; se le da la dimensión social a la enseñanza, “método de proyecto”; de igual modo se le da un enfoque global “Organiza las actividades en torno a centros de interés, partiendo de la

observación, asociación, expresión”. Se le da bases psicológicas a la enseñanza: Epistemología genética, psicología conductista, psicología ecológica.

La escuela alemana da sus aportes: Se establece los conceptos de enseñanza e instrucción; enfoca la enseñanza material y la enseñanza formal. La enseñanza material; cuyo propósito es transmitir conocimientos y saberes (materialismo didáctico); la enseñanza formal cuyo propósito es cultivar capacidades, formar habilidades que llevan al ejercicio de las funciones espirituales y psíquicas (formalismo didáctico).

2.7.1 Enseñanza

Es una actividad intencional del maestro; para dar lugar a un aprendizaje que surge del alumno; y se consolida en un saber. En ella el docente pone de manifiesto los objetos del conocimiento contando con la aplicación de técnicas, normas, medios y materiales didácticos.

Aristóteles afirma que la enseñanza es la forma más elevada de entendimiento humano.

2.7.1.1. Las Competencias del docente

Las competencias profesionales son entendidas como una integración de habilidades, conocimientos, habilidades, disposiciones, etc. que posibiliten, por el grado de perfeccionamiento logrado, la elaboración de las respuestas eficaces ante situaciones que lo requieren. La competencia docente es una entidad en el área de la pedagogía.

Tras un estudio realizado por el investigador Zabalza, M. (2003) hace un análisis de las competencias docentes referidos a la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje; la preparación de los contenidos disciplinares y enumera:

- Manejo pertinente de nuevas tecnologías

- Comunicarse adecuadamente con los estudiantes.
- Tutoría como función orientadora y formativa.
- Evaluar a partir del recojo de información, valorarla y toma de decisión.
- Reflexiona e investiga sobre la enseñanza.
- Se identifica con la Institución y trabaja en equipo.

Pablo Beneitone, responsable de gestión del Proyecto Tunning en América Latina en el año 2007 en su Proyecto Tunning América Latina, propuso competencias genéricas y las competencias específicas. Las competencias genéricas son clasificadas en tres grupos:

- **Instrumentales:** Donde considera aquellas habilidades de desempeño, manejo de herramientas para el aprendizaje.
- **Interpersonales:** Corresponde las habilidades de desempeño referidas a las habilidades sociales.
- **Sistémicas:** Consideras a las habilidades de desempeño relacionadas con la capacidad de gestión.

Coincide con Farías (2012, p. 185) al referirse que todo personal cuenta con habilidades sociales, personales como las de trabajo en equipo que ayudarán a desenvolverse para el desarrollo de la persona.

Ambos inciden en que los comportamientos centrados en el docente son manifestaciones que han de incidir en la mejora de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes; dichos comportamientos por ende están impulsados por una motivación; un profesor motivado es un profesor competente.

El comportamiento del profesor, su influencia educativa, consiste en orientaciones, seguimiento de directrices, las correcciones que promueva el aprendizaje, para tomar esta acción el profesor cuenta con una solvencia académica.

La labor de la enseñanza ha de estar acorde con las ventajas de las competencias citadas, así como las condiciones de trabajo en que se desarrolla la labor educativa, es decir condiciones ergonómicas para laborar de manera saludable.

Las ventajas que ofrece las competencias docentes está en que identifica los perfiles profesionales y académicos; responde a demandas crecientes de una sociedad de aprendizaje, dice Rodríguez, N. (2012): “la sociedad del aprendizaje surge de la gestión social del conocimiento, donde se despliega el pensamiento analítico, creativo, cooperativo, valorativo, con autoestima y trabajo en equipo”.

2.7.1.2. Organización de la enseñanza aprendizaje

La organización de la enseñanza y aprendizaje es el conjunto de fases sucesivas en que se cumple el fenómeno intencional de la educación y la instrucción. Los términos de enseñanza y aprendizaje es un término que sugiere una nueva forma de enfocar el proceso educativo.

2.7.1.3. Estrategias de enseñanza

Son procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes.

Las estrategias de enseñanza han abordado aspectos como: diseño y empleo de objetivos e intenciones de enseñanza, preguntas insertadas, ilustraciones, modo de respuestas,

organizadores anticipados, redes semánticas, mapas conceptuales, esquemas de estructuración de textos entre otros.

Es común considerar las siguientes estrategias de enseñanza:

- **Objetivos:** Enunciado que establece condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación de aprendizaje del estudiante.
- **Resumen:** Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatiza conceptos claves, principios, términos y argumento central.
- **Organizador previo:** Información de tipo introductorio y contextual.
- **Ilustraciones:** Representación visual de los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema significativo.
- **Analogías:** Proposición que indica que una cosa o evento (concreto o familiar) es semejante a otra.
- **Preguntas intercaladas:** Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorece la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
- **Pistas tipográficas y discursivas:** Señalamiento que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar y/u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
- **Mapas conceptuales y redes semánticas:** Representación gráfica de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proporciones, y explicaciones).
- **Uso de estructuras textuales:** Organizaciones retóricas de un discurso oral o escrito, que influyen en su comprensión y recuerdo.

Diversas estrategias de enseñanza pueden influirse antes (preinstruccionales), durante (coinstruccionales) o después (posinstruccionales) de un contenido curricular específico, ya sea en un texto o en la dinámica del trabajo docente.

Las estrategias pre instruccionales por lo general preparan y alerta al estudiante en relación a qué y cómo va aprender (activación de conocimiento y experiencias previas pertinente), y le permiten ubicarse en el contexto del aprendizaje pertinente. Algunas de las estrategias preinstruccionales típicas son: Los objetivos y el organizador previo.

2.8. Gestión educativa

Es el proceso, que consiste en aplicar un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos, en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades en una organización.

2.8.1. Gestión de los recursos humanos

La administración de personal en cualquier Institución, de manera especial en las entidades educativas, se constituye en la actividad más delicada, difícil y de mucha trascendencia, porque trata con el recurso más valioso y estratégico para el logro de los objetivos de la organización, las persona. Sobre todo los docentes que, en su mayoría, tienen sus ideas preconcebidas de cuánto, cuándo, dónde y cómo debe trabajar, de lo que es un ambiente adecuado de trabajo, de lo que es una buena dirección o supervisión, de lo que es una remuneración justa por su trabajo, etc. Y sobre todo porque sus actividades responden a situaciones subjetivas – algunas de ellas innatas – difíciles de identificar y manejar.

La Gestión de los recursos humanos se rige por algunos principios básicos que todo administrador debe tener siempre presente en su institución o área de competencia. Motivar

para atraer así a los idóneos; desarrollar sus potencialidades a fin de evitar estancamientos y obsolescencias.

2.8.2. La gestión pedagógica

La gestión pedagógica, se concibe como una estrategia en la calidad de los sistemas de enseñanza; constituye un conjunto de condiciones institucionales que rebasan el ambiente escolar

La gestión pedagógica debe atender distintos planos de análisis:

- Las características particulares de dimensión institucional: Origen, ámbitos de vida social, estructuras institucionales.
- Estructura económica social existente: Organización social, valores culturales, cambios, transformaciones y modificaciones de la estructura económico-social en general.
- Modelos de organización existente: Los sistemas de organización institucional; los preceptos normativos que sustentan, sistemas de relación social, valores culturales, mecanismos de interacción social.

La gestión pedagógica involucra una óptima enseñanza a los estudiantes, para ello el escenario donde se tiene que desenvolver la gestión ha de tener tendencias predominantes de la sociología de las organizaciones: Fines, objetivos, funciones, liderazgo, motivación, manejo de conflictos, tecnología.

GLOSARIO

CALIDAD: Grado de satisfacción que percibe el ciudadano. Es la comparación que hacer el ciudadano entre su percepción y sus expectativas.

CLIMA ESCOLAR: Es un indicador de percepción basado en las experiencias personales relacionadas a la vida escolar. Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa.

COMPETENCIA: Conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten que los profesionales desempeñen y desarrollen roles de trabajo en los niveles requeridos por el empleo.

CURRÍCULO: Es un instrumento de la labor educativa que propicia la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores. Es un sistema en el que interactúan elementos para conseguir un Perfil.

DIDÁCTICA: Ciencia que se encarga de estudiar cómo se transmiten los conocimientos en el proceso de aprendizaje. Estudia (perspectiva-estática) y elabora (perspectiva dinámica) teorías práctico-normativo-decisionales sobre la naturaleza.

Práctico: actúa en la práctica.

Normativo: Eficacia/logro de objetivos.

Decisionales: Tener en cuenta las decisiones del propio estudiante.

ENSEÑANZA: Proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas o normas basado en diversos métodos y realizado a través de una serie de instituciones.

EVALUACIÓN: Es una continua actividad valorativa, que forma parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Es un proceso activo y pragmático, que permite definir qué dirección o direcciones simultáneas debe seguir la acción del docente según la diversidad de resultados detectados, cómo intervenir para estimular las mejores habilidades, logros y avances de cada estudiante, para propiciar que identifique y corrija por sí mismos sus errores, para mejorar la propia práctica pedagógica o para decidir cuándo y hasta dónde modificar, reemplazar o cerrar una programación determinada.

FILIACIÓN: Gusto, preferencia o afición a determinadas situaciones o estímulos, a los cuales se tiende a acercarse. Se considera lo opuesto a la fobia.

GESTIÓN DE APRENDIZAJES: Proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. El docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

LOGRO: Es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad.

MOTIVACIÓN: Factor dinámico del comportamiento animal y humano que activa y dirige a un organismo hacia una meta. Las motivaciones pueden ser conscientes o inconscientes,

simples y complejas, transitorias o permanentes, primarias o sea de naturaleza fisiológica, o secundarias, de naturaleza personal o social.

PODER: Posesión, por parte de un sujeto o de un grupo, de los medios necesarios para alcanzar los fines que se propone, superando la resistencia activa y pasiva de otros sujetos o grupos.

PLAN DE ESTUDIO: Conjunto sistematizado de asignaturas necesarias para concluir una tarea.

PLANIFICACIÓN: Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico.

PROGRAMACIÓN CURRICULAR ANUAL: Es un organizador secuencial y cronológico de las Unidades didácticas que se desarrollan durante el año escolar para desarrollar competencias y capacidades previstas. En ella especifica las metas generales a alcanzar a lo largo del año, especifica los recursos o materiales a utilizar.

SESIÓN DE APRENDIZAJE sesiones de aprendizaje son secuencias pedagógicas a modo de ejemplos para potenciar el trabajo docente. Son consideradas herramientas curriculares, dado que en las unidades se expresan los aprendizajes esperados y el total de secuencias sugeridas para lograrlos durante el año escolar, así como los momentos sugeridos para el desarrollo de cada sesión. La sesión de aprendizaje sirve para orientar la labor pedagógica en las principales áreas curriculares.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Formulación de Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H_i Existe relación significativa entre la calidad de gestión de enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

3.1.2 Hipótesis específicas

H_1 .- Existe relación significativa entre la dimensión tiempo de la gestión de calidad de la enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

H_2 .- Existe relación significativa entre la dimensión herramienta de la gestión de calidad de la enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

H₃.- Existe relación significativa entre la dimensión materiales de la gestión de la calidad de enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

H₄.- Existe relación significativa entre la dimensión clima de la gestión de la calidad de enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland, en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01, de San Juan de Miraflores.

3.2 Tipo y diseño de la Investigación

El presente estudio es de tipo no experimental; porque no se manipula intencional ni sistemáticamente ninguna de las variables estudiadas; así mismo es cuantitativa porque el tratamiento de análisis corresponde a la transformación de las respuestas en expresiones matemáticas mínimamente en escalas nominales y ordinales, por el resultado es una investigación aplicada, porque se pretende conocer si los descubrimientos hallados en otros ambientes también ocurren en el ámbito del presente estudio, que nos permita asumir las medidas reforzantes o correctivas, según el caso.

Los datos se organizarán de forma que cada docente proporcione datos emparejados útiles para describir las características de las variables estudiadas y principalmente para estimar la intensidad y dirección de los coeficientes de correlación entre las variables motivación según Mc Clelland y la gestión de la calidad educativa.

El diseño es transversal, porque los datos se recogerán una sola vez siguiendo técnicas de recolección de datos individuales y colectivos. Hernández, Fernández y Baptista (2016), Alarcón (2012) Sánchez y Reyes (2015).

3.3 Población y muestra

Docentes del Nivel primaria y secundaria de menores de las Instituciones públicas del Distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01, San Juan de Miraflores; distribuidas de la forma siguiente:

Tabla N° 1. Distribución de la población de docentes de la U.G.E.L. 01, año 2017

Institución Educativa	Docentes	Nivel	%
6059 Sagrado Corazón de Jesús	32	BO	3,81
Fe y Alegría N° 23	25	BO	2,98
I.E. 7080	13	BO	1,55
I.E. 6056 Santa Rosa	19	BO	2,26
I.E. 7055 Túpac Amaru II	34	BO	4,05
I.E. 7054	47	BO	5,60
I.E. 6011	55	BO	6,56
I.E. 6032 Almirante Miguel Graú Seminario	38	BO	4,53
I.E. 6081 Manuel Scorza Torres	46	BO	5,48
I.E. 7220 El Paraíso	20	BO	2,38
I.E. 7233 MatsuUtsumi	15	BO	1,79
SUB TOTAL	344		41,00
6059 Sagrado Corazón de Jesús	31	FO	3,69
Fe y Alegría N° 23	28	FO	3,34
7080	14	FO	1,67
6056	6	FO	0,72
7233 MatsuUtsumi	14	FO	1,67
7226 José Olaya Balandra	9	FO	1,07
6081 Manuel Scorza Torres	41	FO	4,89
7220 El Paraíso	11	FO	1,31
6024 José María Arguedas	44	FO	5,24
7055 Túpac Amaru II	48	FO	5,72
7057 Soberano Orden Militar de Malta	53	FO	6,32
Jose Carlos Mariátegui	65	FO	7,75
7073 Hogar Policial	42	FO	5,01
Juan Guerrero Quimper	89	FO	10,61
SUB TOTAL	495	FO	59,00
Total General	839		100,00

FO ; Primaria de menores

BO; secundaria de menores

FUENTE: <http://escale.minedu.gob.pe/>

La muestra será obtenida probabilísticamente utilizando el método aleatorio simple para lo cual se obtuvo el tamaño de muestra representativa de la población al 0.05% de margen de error y a un nivel de confianza del 0.95% que el tamaño de muestra elegida no supere el margen esperado, para lo cual se utilizó el procedimiento de Cochran, quedando en 100 docentes:

$$\frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q} n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 839}{0.09^2 \cdot (839-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} \frac{805.7755}{8.0178} = 100$$

Luego se visitó a los centros educativos, solicitando la autorización correspondiente, luego de tres a cuatro visitas para confirmar solo aceptaron 13 instituciones educativas nos dieron su aceptación y apoyo y con ellas se realizó la afijación proporcional afín de distribuir la muestra según el porcentaje de docentes de las instituciones educativas que aceptaron contribuir con el presente estudio.

Tabla N° 2. Distribución Poblacional en la segunda etapa luego del consentimiento

Institución Educativa	Docentes	%
6059 Sagrado Corazón de Jesús	32	7,94
Fe y Alegría N° 23	25	6,20
I.E. 7080	13	3,23
I.E. 6056 Santa Rosa	19	4,71
I.E. 7055 Túpac Amaru II	34	8,44
I.E. 7054	47	11,66
I.E. 6011	55	13,65
I.E. 6032 Almirante Miguel Graú Seminario	38	9,43
I.E. 6081 Manuel Scorza Torres	46	11,41
I.E. 7220 El Paraíso	20	4,96
I.E. 7233 MatsuUtsumi	15	3,72
6059 Sagrado Corazón de Jesús	31	7,69
Fe y Alegría N° 24	28	6,95
	403	100,00

Tabla N° 3. Distribución muestral por afijación porcentual

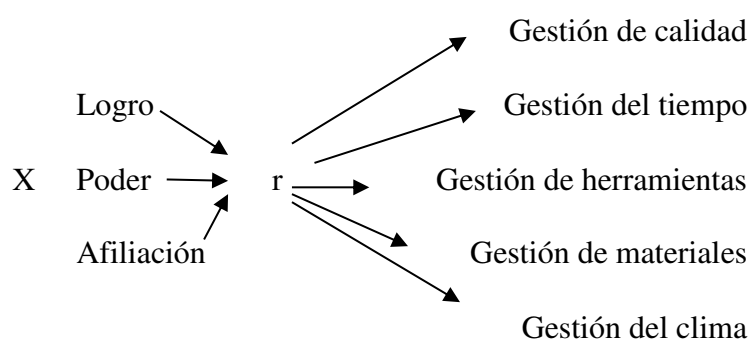
Institución Educativa	n	%
6059 Sagrado Corazón de Jesús	8	7,94
Fe y Alegría N° 23	6	6,20
I.E. 7080	3	3,23
I.E. 6056 Santa Rosa	5	4,71
I.E. 7055 Túpac Amaru II	8	8,44
I.E. 7054	12	11,66
I.E. 6011	14	13,65
I.E. 6032 Almirante Miguel Graú Seminario	9	9,43
I.E. 6081 Manuel Scorza Torres	11	11,41
I.E. 7220 El Paraíso	5	4,96
I.E. 7233 MatsuUtsumi	4	3,72
6059 Sagrado Corazón de Jesús	8	7,69
Fe y Alegría N° 24	7	6,95
	100	100,00

3.4 Identificación de variable

Las variables corresponden a la metodología correlacional y son las siguientes:

Variable X; tipos de motivación según Mc Clelland

Variable Y; Calidad de la gestión de la enseñanza



Y; Calidad de la gestión

Tabla N° 4.Operacionalización de variables

Variables	Indicadores
Motivación de logro	Cumplimiento eficiente de funciones Desempeño eficaz

Motivación de filiación	Trabaja en equipo. Trabajo por la institución Impulsado por relación interpersonal. Busca el compañerismo
Motivación de poder	Personalista en los logros Impulsado por el control Busca el reconocimiento interpersonal.
Gestión de la enseñanza	Es bueno organizando y conduciendo a los demás Rendimiento por productividad Efectividad del plan de estudio Currículo contextualizado de la Institución.
Calidad	Sistema de Evaluación: Inicial – Proceso- terminal. Gestión centrada en metas. Se propone satisfacer la demanda social educativa. Desarrollo de la Imagen Institucional. Se busca los reconocimientos académicos de nivel local.

3.5 Instrumentos de recolección de datos.

Se utilizaron dos cuestionarios el primero para medir la calidad de la gestión educativa propuesto por el MINEDU y el segundo para medir el tipo de motivación según Mc Clelland, cuyas Fichas Técnicas que son de la auditoría de Luis Vicuña Peri publicado en la Revista del Instituto de Investigaciones Psicológica de la UNMSM. Se presentan a continuación.

3.6 Técnicas de recolección de datos.

Ficha Técnica: Escala de Motivación L-P-A- L 1996

Título: Cuestionario de Motivación de L-P-A- L 1996- Revisión 2014

AUTOR : Dr. Luis Alberto Vicuña Peri

COLABORADORES : Ps. Héctor Manuel Hernández Valz

Rune Arauco Mengoni

AÑO : 1996.

REVISIÓN : Psicometría 2012, 2014

PROCEDENCIA : Lima – Perú

ADMINISTRACIÓN : 20 Minutos (aprox.)

OBJETIVO : Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C.

Presentaremos la fundamentación del autor.

VISIÓN TEÓRICA : Mc Clelland postula que buen número de necesidades humanas tienen su origen en la cultura de una sociedad, donde los miembros de las diferentes comunidades adquieren o aprenden, motivos de carácter social que los interioriza, y actúan a manera de cualquier necesidad primaria, que bajo estado de carencia, el organismo desarrolla energía o impulso orientado a la satisfacción mediante la cual va reduciendo del estado carencial, estas necesidades fundamentales entre otras son tres: Necesidad de logro, la necesidad de filiación y las necesidades de poder/autoridad.

Mc Clelland afirma que cuando una necesidad se hace intensiva motiva a la persona a adoptar el tipo de comportamiento que lleva a satisfacerla, es decir, una persona con alguna de estas necesidades se fijaría metas estimulantes, trabajaría duramente para alcanzarlas utilizando sus capacidades y destrezas para su consecución.

David Mc Clelland investigó a gerentes y ejecutivos de éxito en empresas del primer mundo y realizó comparaciones con ejecutivos y gerentes de empresas tercermundistas, sus estudios los realizó utilizando técnicas proyectivas, para formular su Teoría de Necesidades.

Como ya hemos mencionado, en su teoría se enfocó fundamentalmente a tres necesidades: logro o realización, poder o autoridad y afiliación.

- *Necesidad de logro o realización*: El impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito. Su gran deseo es hacer mejor las cosas. No quieren éxito por suerte, buscan el éxito por su trabajo.

- *Necesidad de poder o autoridad*: La necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. Su deseo es tener impacto, ser influyentes y controlar a los demás. Son competitivos y buscan el status. Busca más prestigio que desempeño eficaz.
- *Necesidad de filiación*: El deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Busca gustar y ser aceptado, busca la colaboración no la competencia.

McClelland investigó ampliamente sobre todo la Motivación de logro, sustentando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, de realizar bien las propias tareas y llegar a ser el mejor en todo lo que se hace, no por el interés en las recompensas, sino por la satisfacción de logro, de realización.

TIPODE ÍTEM: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuesta obligada. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

ADMINISTRACIÓN: Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo debe responder el examinado, debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

VALIDEZ: La demostración de que, si las escalas cumplen con su propósito, fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de constructo.

Para la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis solo las 18

situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación.

Para el método de constructo se efectuaron correlaciones inter escalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente, pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

Tabla N° 5. De Correlaciones Escalar, y Escalas Test Total de la Escala de Motivación

M – L – 96

	PODER	LOGRO	TOTAL
FILIACIÓN	0.72	0.61	0.42
PODER		0.84	0.27
LOGRO			0.19

En la revisión del año 2012, con una muestra de 220 trabajadores de diferentes cargos desde gerentes, pasando por administrativos, ventas y operativos se encontró coeficientes de correlación muy significativas inter test, siendo un indicador que cada una de las escalas mantienen su independencia, pero a su vez son parte de un mismo fenómeno, como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N° 6.De Correlaciones Escalar, y Escalas de MotivaciónM – L – 96- REVISIÓN 2012

		Afiliación	Poder	Logro
FILIACIÓN	Correlación de Pearson	1		
	Sig. (bilateral)	0.0001		
PODER	Correlación de Pearson	0.640	1	
	Sig. (bilateral)	0.0001		
LOGRO	Correlación de Pearson	0.633	0.816	1

Sig. (bilateral)	0.0001	0.0001
------------------	--------	--------

CONFIABILIDAD : Fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

En la revisión 2012 se efectúa el análisis de fiabilidad por el método de la consistencia interna utilizando el método de Cronbach, mediante el cual se aprecia que las escalas miden dentro de los márgenes de error permitido como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N° 7.De confiabilidad por el método de la consistencia interna utilizando el procedimiento Alfa de Cronbach

Escala	Coefficiente De Cronbach
Filiación	0.79
Poder	0.80
Logro	0.81
General	0.90

CALIFICACIÓN : El cómputo de las puntuaciones es muy práctico, sólo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

Para FILIACIÓN sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “A”.

Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “B”.

Para LOGRO, sume los valores a SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “C”.

INTERPRETACIÓN: Las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión:

Tabla N° 8. De Conversión de Puntuaciones Directas a Categorías de Motivación

CATEGORÍAS	FILIACIÓN	PODER	LOGRO
Muy alto	101 – 108	101 – 108	101 – 108
Alto	83 – 100	83 – 100	83 – 100
Tendencia alto	65 – 82	65 – 82	65 – 82
Tendencia bajo	47 – 64	47 – 64	47 – 64
Bajo	29 – 46	29 – 46	29 – 46
Muy bajo	18 – 28	18 – 28	18 – 28

ESCALA M – L – 1996-REV.2012

Por: Luis Alberto Vicuña Peri y Colaboradores

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY EN DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a)	Hago lo necesario por comprenderlos						
b)	Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a)	Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b)	Soy el que da forma a las ideas						
c)	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a)	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b)	Hago lo necesario por evitar su influencia						
c)	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4.	Cuando tengo un trabajo en grupo:						

a)	Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b)	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c)	Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cautelo el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
a)	Elegiría a asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y forma del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
7.	Mis amigos:						
a)	Los trato por igual						
b)	Suelen acatar mis ideas						
c)	Alcanzo mis metas con y sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a)	Los tomo como modelos						
b)	Censuro las bromas que no me parecen						
c)	Busco la aprobación de mis iniciativas						

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a)	Busco la aceptación de los demás						
b)	Oriento el tema de conversación						
c)	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto:						
a)	Busco los puntos de coincidencia						
b)	Busco la forma de controlar la situación						
c)	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto:						
a)	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b)	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c)	Permite la comprensión del otro						

12.	En la relación de pareja:						
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c)	Intento por obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a)	Busco los lugares donde se reúnen						
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c)	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio						
14.	Quienes viven cerca a mi casa:						
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos						
b)	Son fáciles de convencer y manejar						
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a)	Acato lo que se decide en grupo						
b)	Impongo mis principios						
c)	Espero que me consideren un ganador						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a)	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos						
b)	Aceptan mi consejo para decidir						
c)	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego:						
a)	Me adapto a las normas						
b)	Impongo mis reglas						
c)	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina:						
a)	Soy buen perdedor						
b)	Uso las normas más convenientes						
c)	Siempre obtengo lo que quiero						

Ficha Técnica

Título: Ficha de Monitoreo de la Sesión de Aprendizaje

Autor: Ministerio de Educación del Perú.

Año: 2015- 2016

Descripción: El instrumento es aplicado a la práctica pedagógica de Educación Básica Regular, ha sido elaborado por el Equipo de estadística y Monitoreo de la Dirección Regional de Lima Metropolitana. Responde a un resultado.

Técnica: Observación

Significancia: Mide el desempeño pedagógico de los docentes.

Informante: Docentes de aulas.

Monitor: Director del Institución Educativa, Especialista de estadística y Monitoreo de UGEL y de la Dirección Regional de Lima Metropolitana nivel inicial, primaria y secundaria.

Objetivo: Evaluar mediante la observación directa durante una sesión de clase las dimensiones de la gestión de calidad de la enseñanza.

Estructura: está constituida por 19 ítems distribuidas en cuatro de las siguientes

dimensiones: Gestión del tiempo (ítems 1.2.3.4)

Gestión de herramientas (ítems: 5.6.7.8.9.10.11.12)

Gestión Materiales (ítems: 13, 14,15,16)

Gestión clima (ítems: 17, 18,19)

Aplicación: de forma individual durante una hora de clase

Validez: El instrumento validado por el Ministerio de Educación, la Ficha de Observación de la sesión de aprendizaje, instrumento que se viene aplicando en el monitoreo de sesiones

de aprendizaje de EBR, validado por el Ministerio de Educación. El citado instrumento tiene componentes que integran el desarrollo de los procesos pedagógico, se utiliza en el monitoreo pedagógico, con criterio de contenido. En el marco de la gestión por resultados el monitoreo es una herramienta gerencial dirigida a verificar la ejecución de actividades, el uso de recursos y el logro de objetivos y metas planteados en el momento de la planificación.

En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones.

Del resultado de correlacionar ítem test y test total se encontró que todos los ítems cumplen adecuadamente su papel de medición como se puede ver en la siguiente tabla donde no se puede eliminar ninguno de los ítems sin alterar la validez total de la ficha

Tabla N° 9. De coeficientes de correlación inter ítem y test total de la ficha de observación de enseñanza

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D_S_A_T_1	36,3100	85,832	0,714	0,958
D_S_A_T_2	36,4500	85,402	0,782	0,957
D_S_A_T_3	36,2800	86,870	0,761	0,957
D_S_A_T_4	36,4900	85,081	0,726	0,957
D_S_A_H_1	36,3700	84,357	0,733	0,957
D_S_A_H_2	36,4500	83,543	0,795	0,956
D_S_A_H_3	36,4400	83,946	0,819	0,956
D_S_A_H_4	36,3400	84,752	0,698	0,958
D_S_A_H_5	36,5400	85,988	0,702	0,958
D_S_A_H_6	36,5000	84,899	0,750	0,957
D_S_A_H_7	36,4700	85,343	0,752	0,957
D_S_A_H_8	36,6700	85,496	0,682	0,958
Cli_Aula_1	36,1300	87,670	0,693	0,958

Cli_Aula2	36,1500	88,311	0,665	0,958
Cli_Aula_2	36,1700	87,274	0,708	0,958
D_S_A_MR_1	36,3400	85,338	0,742	0,957
D_S_A_MR_2	36,3600	85,788	0,720	0,957
D_S_A_MR_3	36,4200	87,074	0,681	0,958
D_S_A_MR_4	36,3200	86,381	0,798	0,957

Confiabilidad se utilizó el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach con los datos del presente estudio y se registró los siguientes resultados, como se podrá observar para cada dimensión el coeficiente es mayor de 0.90 dejando entrever que la ficha utilizada mide dentro de los márgenes de error permitidos.

Tabla N° 10. De Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Gestión del tiempo	0,911	0,915	4
Gestión de Herramientas	0,932	0,932	8
Gestión de materiales	0,935	0,937	4
Gestión del clima	0,954	0,954	3
Total	0,959	0,960	19

Interpretación. Las puntuaciones de cada dimensión se suman y luego se dividen por el número de ítems de cada una para interpretar utilizando la siguiente Tabla:

Tabla N° 11.*De interpretación de puntajes directos a escalares y categorías.*

Puntuaciones directas							
Escala	Categoría	Tiempo	Herramienta	Materiales	Clima	Total	Categoría
3	Logrado	11 a 12	21 a 24	11 a 12	9	49 a 57	Logrado
2	En Proceso	7 a 10	13 a 20	7 a 10	6 a 8	30 a 48	En Proceso
1	Inicio	4 a 6	8 a 12	4 a 6	3 a 5	19 a 29	Inicio

FICHA N° 03 (VISITA A IIEE)
MONITOREO: FICHA MONITOREO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE
 Para uso interno en la Institución Educativa

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DE LA I.E.	CÓDIGO MODULAR:
DIRECCIÓN:	UGEL:
Nivel: Inicial () Primaria () Secundaria ()	DRE:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

DATOS DEL OBSERVADOR

1.Cargo del observador	Director ()	2.Fecha del monitoreo			
	Subdirector de nivel ()		Dí	Me	Añ
	Coordinador académico ()				
	Coordinador del área ()				
	Otro cargo () Especificar:				

Datos del docente observado – Datos a ser registrados consultando al docente

Datos de la sesión observada – Datos a ser registrados mediante la observación

5. Área o áreas desarrollada – anotar en el siguiente espacio		6. Especialidad			
Denominación de la sesión					
7. Nivel educativo	Inicia ()	Primaria ()	Secund. ()	8. Grado (s) o año (s) en el aula	9. Sección
8. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. duración de la sesión observada		____hrs____min

NIVEL DE AVANCE

Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En progreso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2

En inicio	Cumple con un nivel incipiente con los requerimientos del ítem	1
-----------	--	---

Inicio	En proceso	logrado
1-6	17-32	33-48

1. DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE

COMPROMISO 4: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje – datos a ser registrados Mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda:				
Complete los ítems 01-04 mediante la observación de la sesión		valoración		
01	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje	1	2	3
02	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	1	2	3
03	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (inicial y primaria) y respeta el número de horas establecidos según la RSG 2378-2014-MINEDU (secundaria)	1	2	3
Complete los ítems 05 referido a la planificación.		valoración		
04	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	1	2	3
Sub total		4	8	12

COMPROMISO 5: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje – Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda.

Complete los ítems 05 – 10 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
05	El / la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3

06	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
07	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizajes, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque del área.	1	2	3
08	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus interés y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
09	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de Aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3
Complete los ítems 11- 12 se monitorea mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación de la sesión. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar “En Inicio”.		Valoración		
11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3
Sub Total		8	16	24

Compromiso 6: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje – Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda.				
Complete los ítems 13-15 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	1	2	3
14	El/la docente acompaña y orienta, a los estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	1	2	3
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de los estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3
Complete el ítem 16 mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar “En Inicio”.		En inicio	En proceso	Logrado
16	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3
Sub total		4	8	12
Total Final		16	32	48

COMPROMISO 7: Gestión del clima escolar en la Institución Educativa – Datos a ser registrados mediante la observación según corresponda.				
Complete los ítems 01-03 mediante la observación de la sesión		valoración		
01	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	1	2	3
02	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	1	2	3
03	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	1	2	3
Sub total				

(*): Los datos que resulten de esta tabla, no se tomarán en cuenta en la valoración de la matriz de monitoreo de los compromisos 4,5 y 6 que corresponde a la segunda parte del aplicativo en Excel. Dicha información se tomará en cuenta para evidenciar el clima que se desarrolla dentro de la sesión de aprendizaje.

Comentarios

This image shows a full page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, providing a template for handwriting practice or general writing. There are no margins, text, or other markings on the page.

Compromisos

Encargado(a) del monitoreo

Docente monitoreado(a)

Compromisos	Puntaje		
	En inicio	En proceso	Logrado
Compromiso 4:	4	8	12
Compromiso 5:	8	16	24
Compromiso 6:	4	8	12
Total	16	32	48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados e interpretación.

En esta sección presenta los resultados dividido en dos grandes secciones, la primera correspondiente al análisis de tipo de datos seguido por la descripción de las variables estudiadas, y la segunda sección correspondiente al tema central del estudio que estuvo centrado en el análisis correlacional de las variables que a continuación se presentan:

4.2. Análisis de normalidad estadística y descriptiva

Con el objeto de conocer si los datos obtenidos procedentes de los cuestionarios utilizados corresponden al modelo estocástico de la normal estadística, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov tanto para los datos de la motivación como para los datos del

cuestionario sobre la Gestión de Calidad de la enseñanza, se encontró lo que a continuación se describe.

4.2.1 Datos del cuestionario de Motivación

Los datos obtenidos del cuestionario de Motivación han registrado valores de la prueba estadística con valores de significación menores del 0.05, hecho que indica que los valores obtenidos discrepan del modelo estocástico de la normal estadística por tanto los estadísticos de análisis inferencial deben ser no paramétricos tal como se puede ver en la tabla que a continuación se presenta.

Tabla N° 12. Prueba Kolmogorov-Smirnov para datos de Motivación

		Afiliación	Poder	Logro
N		100	100	100
Parámetros	Media	75,2600	67,3800	67,0800
normales ^{a,b}	Desviación estándar	11,46150	7,51534	8,44672
Máximas	Absoluta	0,123	0,110	0,140
diferencias	Positivo	0,109	0,110	0,140
extremas	Negativo	-0,123	-0,083	-0,089
Estadístico de prueba		0,123	0,110	0,140
Sig. asintótica (bilateral)		,001	,004	,000

Se efectuó análisis similar con los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de calidad de la enseñanza, y el estadístico de prueba también arroja valores de significación a sintética. Menores del 0.05, por tanto, los datos discrepan significativamente del modelo estocástico de la normal estadística, siendo conveniente que los estadísticos de análisis inferencial correspondan al uso de estadísticos no paramétrico, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla N° 13.Prueba Kolmogorov-Smirnov para datos de Gestión de calidad de la enseñanza.

		Gestión tiempo	Gestión herramientas	Gestiones materiales	Gestión clima
N		100	100	100	100
Parámetros	Media	8,0700	15,4200	8,1600	6,7100
normales ^{a,b}	Desviación estándar	2,35383	4,83084	2,36011	1,60991
Máximas	Absoluta	0,182	0,092	0,257	0,330
diferencias	Positivo	0,182	0,092	0,257	0,330
extremas	Negativo	-0,128	-0,076	-0,233	-0,240
Estadístico de prueba		0,182	0,092	0,257	0,330
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,037 ^c	,000 ^c	,000 ^c

4.3 Análisis descriptivos de las variables estudiadas

Este estudio resulta importante porque ofrece la forma como las variables se presentan en el ámbito de estudio y permitirá organizar estrategias pertinentes de fortalecimiento o de intervención según como se encuentren los datos, para ello empezaremos con la variable motivación estudiada a su vez según las variables demográficas sexo y especialidad del docente.

4.3.1 La motivación según Mc Clelland en docentes varones y mujeres.

La motivación de afiliación ha registrado un promedio mayor que la motivación de poder y de logro, sin embargo, no se ha registrado diferencias significativas según el sexo, aun cuando tiende a predominar la motivación de filiación.

Tabla N° 14. Estadísticos descriptivos y de contraste de los tipos de motivación según el sexo de los docentes examinados.

	Genero	N	Rango promedio	Suma de rangos	Media	Desviación estándar	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Filiación	Masculino	21	48,52	1019,00	4,135	0,234			
	Femenino	79	51,03	4031,00	4,240	0,545	788,000	-0,352	0,725
	Total	100							
Poder	Masculino	21	51,26	1076,50	3,730	0,329			
	Femenino	79	50,30	3973,50	3,747	0,440	813,500	-0,136	0,892
	Total	100							
Logro	Masculino	21	46,43	975,00	3,638	0,276			
	Femenino	79	51,58	4075,00	3,750	0,507	744,000	-0,725	0,468
	Total	100							

4.3.2 La motivación según Mc Clelland en docentes según la especialidad

Se ha identificado seis especialidades que a continuación se analizan en sus tipos de motivación, habiendo encontrado que de manera similar a lo hallado en el acápite anterior, se confirma que la motivación de filiación es la que registró promedios mayores: sin embargo la contrastación según el área académica de los docentes no difieren dentro de cada tipo motivacional, lo que significa que un docente puede pertenecer a cualquiera de las seis áreas exploradas y su tipo de motivación puede ser indistinto, hecho que indica que el tipo de motivación no subyace al área académica elegida por el docente, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N° 15. Estadísticos descriptivos y de diferencia según el área académica de enseñanza.

	Área	N	Rango promedio	Media	Desviación estándar	Chi- cuadrado	g	Sig. asintótica
Filiación	Comunicación	41	52,32	4,222	0,42943			
				2				
	Primaria	12	56,42	4,476	0,76154			
				9				
	Ciencias	34	46,07	4,127	0,42827			
				5				
	Matemática	3	57,83	4,407	0,72507			
				4				
Poder	Arte	9	50,83	4,154	0,53416			
				3				
	Personal social	1	30,50	4,000				
				0				
	Total	100		4,217	0,49663	2,133	5	0,831
				8				
	Comunicación	41	55,54	3,818	0,38511			
				4				
Logro	Primaria	12	46,46	3,680	0,67091			
				6				
	Ciencias	34	48,51	3,709	0,40711			
				2				
	Matemática	3	54,50	3,759	0,22453			
				3				
	Arte	9	40,72	3,623	0,20559			
				5				
Logro	Personal social	1	36,00	3,611				
				1				
	Total	100		3,743	0,41752	2,975	5	0,704
				3				
	Comunicación	41	55,84	3,808	0,44549			
				9				
	Primaria	12	47,75	3,708	0,72324			
				3				
Logro	Ciencias	34	47,88	3,696	0,40393			
				1				

Matemática	3	43,00	3,648	0,58882			
			1				
Arte	9	40,83	3,512	0,40040			
			3				
Personal	1	63,00	3,777				
social			8				
Total	100		3,726	0,46926	3,172	5	0,673
			7				

En resumen, los tipos motivacionales no difieren según el sexo ni el área académica de enseñanza del docente del nivel primario cuyo estadístico descriptivo para toda la muestra se presenta a continuación acompañada de la figura, de los valores promedio, como se puede ver la motivación de filiación ha resultado con mayor promedio.

Tabla N° 16. Estadísticos descriptivos de los tipos de motivación según Mc Clelland

	<i>Afiliación</i>	<i>Poder</i>	<i>Logro</i>
Media	4,22	3,74	3,73
Mediana	4,11	3,67	3,69
Moda	4,05	3,67	3,78
Desviación estándar	0,49	0,42	0,47
Varianza de la muestra	0,25	0,17	0,22
Rango	2,95	2,83	3,22
Mínimo	3,05	2,17	2,33
Máximo	6	5	5,55
Suma	421,778	374,337	372,67
Cuenta	100	100	100

En la siguiente figura se observa que la función más alta corresponde a la motivación de afiliación.

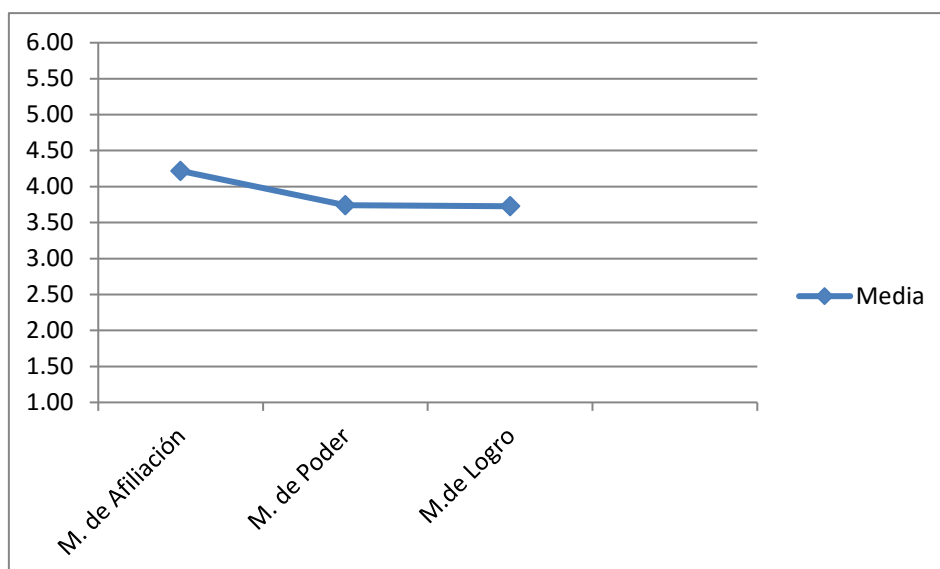


Figura N° 1. Motivación de afiliación

A continuación, se puede se presenta la tabla de distribución porcentual para cada uno de los tipos de motivación de Mc Clelland, se observa que el tipo de motivación que prevalece es el de filiación por lo que se puede afirmar que los examinados viven impulsos que se orientan hacia el compañerismos y retroalimentación interpersonal, como se puede ver en la tabla y figura de barras.

Tabla N° 17. Distribución porcentual de los tipos de motivación en la muestra de docente

	Porcentaje
Motivación Filiación	82,0
Motivación poder	9,0
Motivación logro	9,0
	100,0

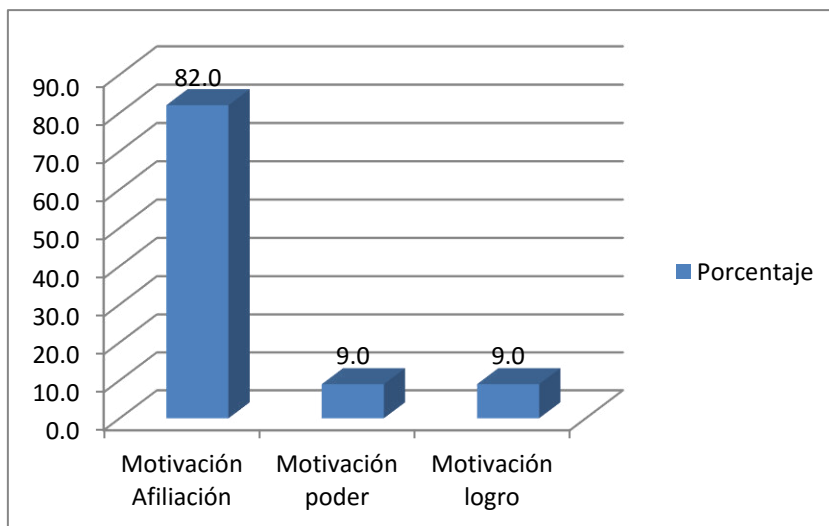


Figura N° 2. De barras porcentuales por tipos de motivación en la muestra de docentes

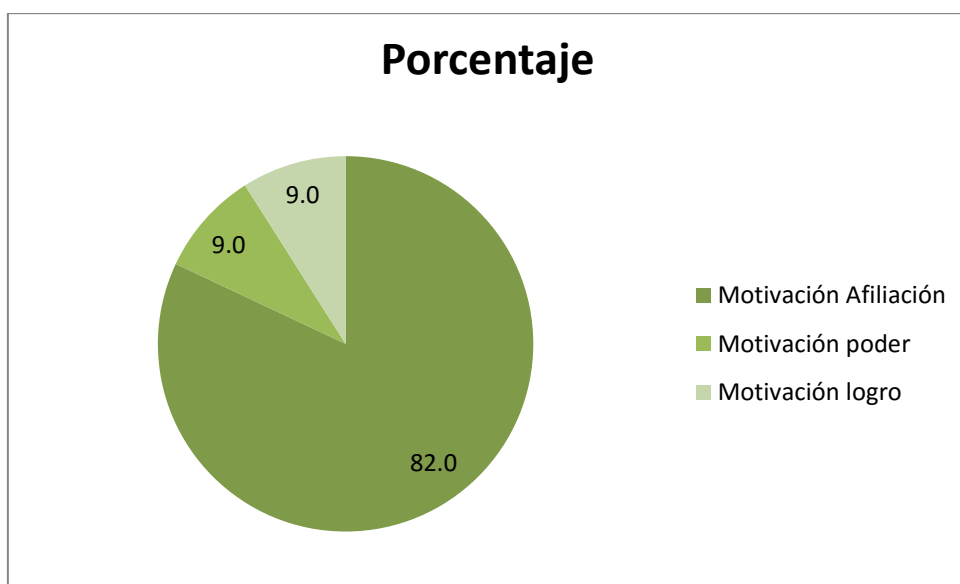


Figura N° 3. Diagrama Circular por tipos de motivación en la muestra de Docente

4.2.3 La gestión de la calidad de la enseñanza según el sexo, en docentes.

El cuestionario utilizado y recomendado por el MINEDU, distingue además de una puntuación total cuatro dimensiones vinculadas a la gestión del tiempo, de las herramientas, de materiales y el clima en el aula, para lo cual se han estimado los descriptivos y se han efectuado las contrastaciones convenientes, para verificar si el sexo plantea diferencias significativas que a continuación se analizan;

Los resultados indican que la gestión de la calidad se ubica en la categoría baja dentro del grado 1, con excepción de la dimensión clima en el aula, en las demás son las mujeres docentes quienes significativamente se desenvuelven con mayor calidad, estimado con la prueba U de Mann Whitney, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla N° 18. Estadísticos descriptivos y de comparación de las dimensiones de calidad de la enseñanza según el sexo, en docentes del nivel primario

Gestión	Genero	N	Rango promedio	Suma de rangos	Media	Desviación estándar	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Tiempo	Masculino	21	28,52	599,00	1,583	0,398	368,000	-3,984	0,000
	Femenino	79	56,34	4451,00	2,133	0,579			
	Total	100							
Herramientas	Masculino	21	28,14	591,00	1,470	0,338	360,000	-3,989	0,000
	Femenino	79	56,44	4459,00	2,049	0,602			
	Total	100							
Materiales	Masculino	21	37,31	783,50	1,774	0,487	552,500	-2,505	0,012
	Femenino	79	54,01	4266,50	2,111	0,597			
	Total	100							
Clima	Masculino	21	40,69	854,50	2,016	0,453	623,500	-1,955	0,051
	Femenino	79	53,11	4195,50	2,295	0,544			
	Total	100							
General	Masculino	21	27,50	577,50	1,644	0,247	346,500	-4,100	0,000
	Femenino	79	56,61	4472,50	2,119	0,524			
	Total	100							

4.2.4 La gestión de la calidad de la enseñanza según el área académica, en docentes.

Se ha efectuado un análisis similar pero esta vez en función al área académica de enseñanza del docente y se encontró:

En el general la calidad se inclina hacia la aceptabilidad, lo mismo se encuentra para las áreas de matemática y comunicación, que al contrastar con la prueba de Kruskal-Wallis se encuentra diferencia en materiales a favor del área de matemática como se puede ver a la siguiente tabla:

Tabla N° 19. Descriptivos de las dimensiones de la calidad de la enseñanza según el área académica del docente del nivel primario

Gestión	Área	N	Rango promedio	Media	Desviación estándar	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Tiempo	Comunicación	41	55,99	2,14	0,664	7,622	5	0,178
	Primaria	12	39,67	1,79	0,495			
	Ciencias	34	44,88	1,91	0,529			
	Matemática	3	79,00	2,67	0,578			
	Arte	9	51,50	1,94	0,370			
	Personal social	1	52,00	2,00				
	Total	100		2,02	0,588			
Herramientas	Comunicación	41	60,60	2,13	0,618	15,758	5	0,008
	Primaria	12	45,88	1,81	0,460			
	Ciencias	34	40,34	1,71	0,528			
	Matemática	3	86,00	2,71	0,505			
	Arte	9	38,50	1,65	0,551			
	Personal social	1	39,00	1,75				
	Total	100		1,93	0,604			
Materiales	Comunicación	41	55,87	2,17	0,629	7,454	5	0,189
	Primaria	12	43,79	1,85	0,569			
	Ciencias	34	48,01	1,98	0,571			
	Matemática	3	73,33	2,50	0,500			
	Arte	9	40,44	1,81	0,399			
	Personal social	1	17,50	1,50				
	Total	100		2,04	0,590			
Clima	Comunicación	41	56,59	2,36	0,545	9,292	5	0,098
	Primaria	12	36,75	1,97	0,413			
	Ciencias	34	49,41	2,21	0,557			
	Matemática	3	70,67	2,67	0,577			
	Arte	9	39,89	2,04	0,423			
	Personal social	1	38,00	2,00				
	Total	100		2,24	0,537			
General	Comunicación	41	58,71	2,19	0,571	12,048	5	0,034
	Primaria	12	40,92	1,84	0,435			
	Ciencias	34	43,57	1,89	0,432			
	Matemática	3	85,67	2,65	0,342			
	Arte	9	42,00	1,81	0,366			
	Personal social	1	35,50	1,79				
	Total	100		2,02	0,516			

A manera de resumen se presenta a continuación la tabla de los estadísticos descriptivos de las dimensiones y del total de la gestión de calidad de la enseñanza, los datos ubican en promedio a la muestra examinada en la categoría de gestión elemental, resultado que no asegura verdadera y sostenible aplicación de los elementos de la calidad en el proceso de la enseñanza:

Tabla N° 20. Estadísticos descriptivos de las dimensiones y general de la gestión de calidad de la enseñanza, en docentes del nivel primario.

	<i>Tiempo</i>	<i>Herra- mientas</i>	<i>Materiales</i>	<i>Clima</i>	<i>General</i>
Media	2,02	1,93	2,04	2,24	2,02
Mediana	2	2	2	2	2
Moda	2	2	2	2	2
Desviación estándar	0,588	0,604	0,590	0,537	0,516
Varianza de la muestra	0,346	0,365	0,348	0,288	0,266
Rango	2	2	2	2	2
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	3	3	3	3	3
Cuenta	100	100	100	100	100

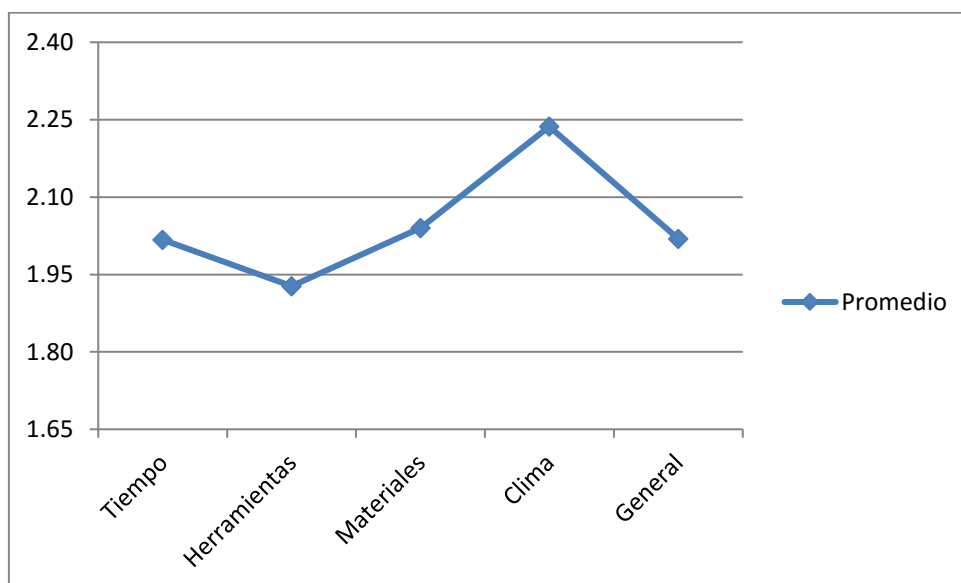


Figura N° 3: De los promedios por dimensión y general de calidad de la enseñanza

En la siguiente tabla se pueden ver las frecuencias porcentuales por cada grado de respuesta la respuestas en el grado 1 corresponde a la categoría baja calidad, en el grado dos calidad elemental y en el grado tres alta calidad, eficiencia y eficacia en la gestión de la enseñanza se puede ver que lo peor que se gestiona son las herramientas y lo mejor se distribuye en la gestión del tiempo, materiales y principalmente el clima del aula; la gestión elemental supera

al 40%, esto indica que los docentes presentan serios inconvenientes en su tarea docente para ofrecer una enseñanza de calidad como se puede ver en la siguiente tabla y figura.

Tabla N° 21. Porcentual descriptiva de las frecuencias relativas por grado de respuesta en cada dimensión y en general en los docentes de la muestra estudiada.

Categoría	Tiempo	Herramientas	Materiales	Clima	General
Baja	36,0	48,0	24,0	9,0	48,0
Elemental	48,0	41,0	60,0	64,0	42,0
Alta-	16,0	11,0	16,0	27,0	10,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En la siguiente figura se puede visualizar lo descrito:

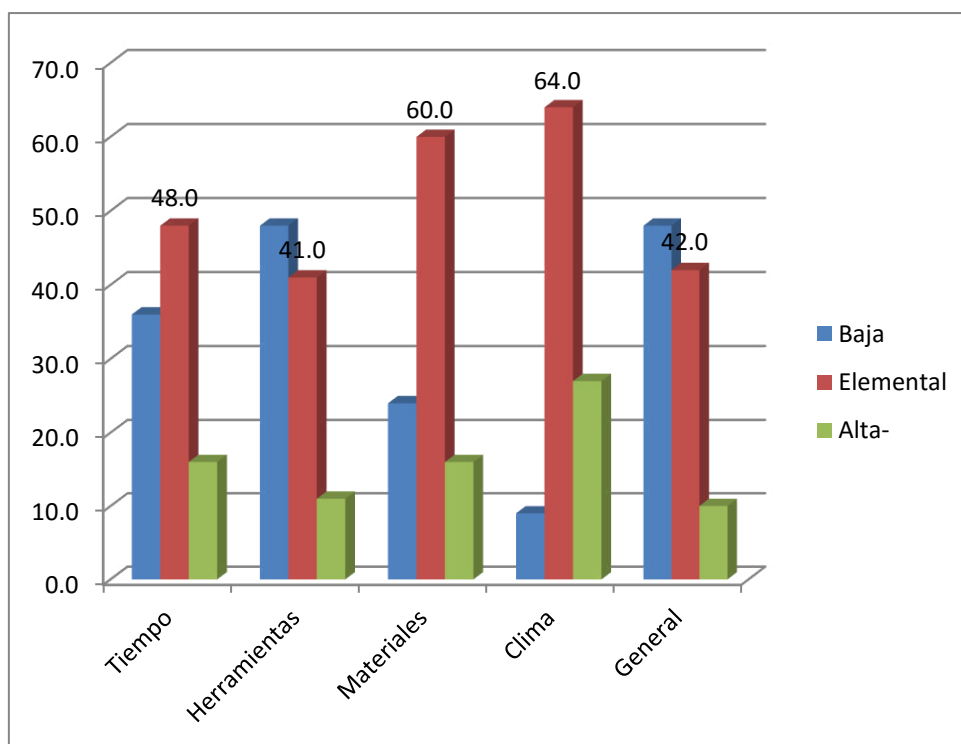


Figura N° 4. De frecuencias porcentuales por categorías de las dimensiones de calidad de enseñanza

4.3. Relación entre la calidad de gestión de enseñanza y la motivación de Mc Clelland.

Para este fin se trabajó con docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores, a quienes se les examinó con el cuestionario de Motivación y el cuestionario de Gestión de la calidad de la enseñanza, luego de la aplicación se correlacionó la puntuación general de la gestión de calidad y se correlacionó con cada estilo de motivación del análisis efectuado se obtuvo:

- a. La gestión general de la enseñanza expresada por el total de la respuestas al cuestionario y correlacionadas con cada una de las escalas de motivación se encuentra correlación significativa directa positiva con la motivación de poder y de logro, que nos dice que en la medida que se gestiona mejor la calidad de la enseñanza, incrementa las características de la motivación de poder, en términos de tener el control hacia lo mejor y también aumenta la motivación de logro en el sentido de buscar metas comunes orientado al desarrollo de la institución.
- b. No hay correlación con la motivación de afiliación puesto que la gestión de calidad, implica acción por criterios diferentes a los personales.
- c. Del total de correlaciones esperadas en este análisis tres, en dos de ellas se encontró correlaciones significativas que representa el 66.66% por tanto no hubo correlación en 33.33%, para averiguar si la diferencia de los porcentajes es significativa se contrastaron los porcentajes utilizando la prueba Chi cuadrado, habiendo encontrado un valor Chi cuadrado calculado de 5.44, que para 1 grado de libertad al 0.05 se espera un valor Chi teórico de 3.84, que resulta menor al valor calculado, por tanto se puede afirmar que el número de correlaciones significativas no se deben al azar sino a una correlación verdadera.
- c. Las intensidades de las correlaciones no son muy altas que hagan altamente predecible la ocurrencia de una de las variables a partir de una de ellas, pero si se afirma que la motivación

de poder y de logro interactúa con la variable gestión de la calidad de la enseñanza. Como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla N° 22. Coeficientes Rho de Spearman de las variables gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.

		Afiliación	Poder	Logro
General gestión	Coeficiente de correlación	0,102	,244*	0,204*
	Sig. (bilateral)	0,311	0,014	0,050
	N	100	100	100

4.3.1 La dimensión tiempo de la calidad de la gestión de enseñanza y los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.

Analizando la gestión de la calidad de la enseñanza y los tipos de motivación, no se ha encontrado correlación significativa, lo que nos dice que son variables independientes, por lo que se espera que un docente tenga cualquier tipo de motivación y esta no tendrá ninguna incidencia en la gestión de calidad de la enseñanza, como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N° 23. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión tiempo de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.

		Afiliación	Poder	Logro
Tiempo	Coeficiente de correlación	0,081	0,130	-0,005
	Sig. (bilateral)	0,423	0,198	0,963
	N	100	100	100

4.3.2 La dimensión herramienta de la calidad de gestión de la enseñanza y los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.

- a. La motivación de poder mantiene relación significativa al 0,05 de margen de error, por tanto, al aumentar los indicadores de la gestión de calidad de la enseñanza aumenta la motivación de poder, dejando entrever que ambas variables interaccionan, al parecer la gestión de la calidad de la enseñanza, tiene que ver con características del ejecutor orientado al control.
- b. La gestión de calidad de la enseñanza no presentó correlaciones con la motivación de afiliación ni la de logro, dato que lleva a hipotetizar que los indicadores de la gestión de la calidad de la enseñanza debieran revisarse de modo experimental para verificar si efectivamente cumple con su criterio.

Tabla N° 24. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión herramienta de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.

		Afiliación	Poder	Logro
Herramienta	Coeficiente de correlación	0,073	0,201*	0,141
	Sig. (bilateral)	0,473	0,046	0,161
	N	100	100	100

4.3.3 La dimensión, materiales de calidad de la gestión de enseñanza y los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.

- a. La dimensión material mantiene relación significativa con la motivación de afiliación y de poder, siendo mayor con la última por tanto se espera que cuando aumenta el valor de una variable aumenta también el valor de la otra, y que tal interdependencia no se debe al azar, el impulso de compañerismo y protagonismo personal tiene que ver con este estilo de gestión, como también el control y el principio de autoridad que el docente puede ejercer.
- b. La motivación de logro no se relaciona con esta dimensión de la gestión de la enseñanza, el docente puede o no poseer esta motivación y la gestión de la calidad puede obtener cualquier resultado, esto lleva a pensar que el indicador de gestión no involucra a la organización de grupo ni al trabajo en equipo donde todos tienen un rol protagónico.

Tabla N° 25. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión materiales de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.

		Afiliación	Poder	Logro
Materiales	Coeficiente de correlación	,260**	,324**	0,128
	Sig. (bilateral)	0,009	0,001	0,205
	N	100	100	100

4.3.4 La dimensión clima de la calidad de la gestión de enseñanza con los tipos de motivación según Mc Clelland en docentes de las I.E. Públicas de Villa María del Triunfo de la U.G.E.L 01 de San Juan de Miraflores.

a. La dimensión clima de la gestión de la calidad de la enseñanza guarda un coeficiente de 0.426 con la motivación de poder, muy significativa, hecho que ratifica que la motivación de poder correlaciona con las dimensiones de la gestión de la enseñanza, menos con la dimensión tiempo, a pesar de ello el número de relaciones significativas llega al 75%, dato que nos dice que la característica que utilizan los docentes durante su enseñanza se aproxima a las característica que tipifica a la motivación de poder, mantener, orden, control y principio de autoridad aun cuando el tipos que prevalece como característica personal es de afiliación, tal como se puede ver en la siguiente tabla

Tabla N° 26. Coeficientes Rho de Spearman de la variable dimensión clima de la gestión de la calidad de la enseñanza y la motivación según Mc Clelland.

		Afiliación	Poder	Logro
Clima	Coeficiente de correlación	0,173	,426**	0,132
	Sig. (bilateral)	0,085	0,000	0,190
	N	100	100	100

4.4. Discusión de resultados.

Desde la visión de Dessler, G. (1979), la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente

Desde el punto de vista del psicólogo Dorsch, F.(2000), menciona que la motivación subyace al psiquismo como impulsor para la acción dirigiendo la dirección. Para este punto de vista los humanos actuamos siguiendo determinados móviles; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros.

Así el hombre va actuar porque tiene necesidades innatas determinadas fisiológicamente, y tiene también necesidades adquiridas que provienen de factores externos o de situación, determinadas culturalmente, los factores externos, se ha explicado mediante las teorías motivacionales; que se han desarrollado, cuya extensión parte desde el límite biológico hasta los límites con las ciencias sociales. Al respecto, la Teoría de Hebb afirma: enfatiza que la conducta, en lo que respecta a la energía, es determinada por la actividad continua del sistema nervioso, pero está organizado y dirigido por variables adquiridas, cognitivas, esta teoría, enfoca a la conducta como un proceso cognitivo. Hasta aquí vemos que diferentes representantes de teorías admiten a la motivación como un impulsor en dirección a motivos no solo innatos sino también aprendido, como comparten: *Hull, C., Tinbergen, N., y Mc. Clelland*, que nos sirvió como base en este estudio por el énfasis desarrollado en los factores impulsores de las necesidades secundaria como: la afiliación, el poder y el logro , estos tipos definen un patrón de respuesta de las personas que dirigen su acción hacia búsquedas específicas, que puede bien conectarse con la necesidad de lograr eficientemente la gestión de la calidad de la enseñanza, cuyos resultados han confirmado este supuesto, principalmente con las motivaciones de poder y de logro que conectan bien con los requerimientos de tener el control y el afán de conseguir metas porque la eficiencia de la gestión de calidad de la enseñanza es y debe ser un meta que a manera de impulso oriente al docente para conseguirlo.

CONCLUSIONES

Al finalizar con el análisis de los resultados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

a. En el análisis descriptivo los docentes del nivel primario, se ubican en promedio en la categoría de baja a elemental gestión de la calidad de la enseñanza, como se sabe la escala del cuestionario distingue tres grados: Uno, corresponde a la categoría baja gestión, dos a la gestión elemental, porque no está definida como se hubiera ubicado en el grado tres, la dimensión que podría actuar como fortaleza es el clima del aula, la debilidad herramientas.

En el sexo, si plantea diferencias significativas en las dimensiones de la calidad de la enseñanza y en el total. Siendo dentro de los límites mencionados mayor en las mujeres.

El área académica no plantea diferencias en las dimensiones y en el total de la gestión de la enseñanza.

b. Respecto a la motivación predomina con un 89% el tipo afiliación, el 9% para poder y logro respectivamente; se observó que predominantemente el docente es de afiliación con características de buscar el compañerismo, la probación por amistad, formar vínculos por

afinidad con el riesgo de formar grupos cerrados, el sexo no incide sobre estos tipos y tampoco el área de especialidad académica.

c. Se acepta la hipótesis general al encontrar que existe relación significativa entre la gestión de calidad de la enseñanza con los tipos de motivación de poder y de logro, cuya dirección positiva indica que cuando aumenta las características de la gestión de calidad de la enseñanza también aumentan las características que tipifican a las personas que se orientan hacia los motivos de poder y de logro.

d. Al analizar por dimensiones de la gestión de la calidad de la enseñanza, se encontró que la dimensión tiempo es independiente a los tipos de motivación al no encontrar en ninguno de los casos coeficiente de correlación significativos.

e. La dimensión herramientas guarda relación significativa con el tipo de motivación de poder, dejando entrever que las características de control y búsqueda de autoridad incide con en la dimensión herramientas.

f. La dimensión material de la gestión de calidad de la enseñanza se relaciona directa positivamente con la dimensión de afiliación y poder, por tanto, si aumenta una también aumenta la otra variable, hecho que nos dice que la característica de protección interna y las de control interactúa con el indicador de gestión mencionado.

g. La dimensión clima y el tipo de motivación de poder correlacionan positiva y significativamente, al parecer el clima en el aula se mantiene adecuadamente cuando el conductor mantiene características de regulación, control y orden organizado.

RECOMENDACIONES

- a. La gestión de la calidad de la enseñanza, debe elevarse, para lo cual los docentes deben priorizar sus características de logro y poder que poseen, para aumentar la eficiencia en su labor de enseñanza.
- b. El incremento de los indicadores de calidad, no dependen solo de capacitaciones cognitivas, por lo que deben darse talleres vivenciales que permita al participante discutir reflexivamente y asumir emociones positivas sobre los procesos para la gestión de calidad.
- c. La motivación de afiliación que es dominante en la muestra estudiada no debe considerarse como un revés, sino ver por el lado positivo de este tipo, por lo que debe afianzar sus fortalezas en la interacción participativa en el aula.
- d. Debe desarrollar un programa de investigación “Docente en acción”, que aborde el desempeño docente, clima en una organización, cultura de una organización, justicia

organizacional y salud; con una visión de fortalecimiento de la identidad y formación docente.

e. Se debe establecer una política de fomento en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Villa María del Triunfo, de actitudes laborales de satisfacción en el trabajo.

f. Se debe revisar y reflexionar sobre los documentos de gestión escolar de las Instituciones Educativas, para priorizar las necesidades del estudiante y del docente, para así tomar decisiones que conlleve a alcanzar mejores niveles de calidad de la enseñanza.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alarcón, R.. (2012) *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima.
Universidad Ricardo Palma
- Alvarado, O. (1998) *Gestión Educativa*, Lima: Editorial Fondo de Desarrollo Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (2003) *Gerencia y Marketing Educativo*, Lima: U. Lima.
- Álvaro, M. (1999). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambios*. Psicología y educación
Madrid: Alianza Editorial
- Avalos, B.; Cavada, P.; Pardo, M. y Sotomayor, C. (2010). "*La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional*", Estudios Pedagógicos, XXXVI (1), 235-263.
- Ball, S. (1988) *La motivación educativa*, Madrid: Editorial Nancea.
- Bisinoto , C. (2005). Ensino Fundamental: Papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. Brasil: Universidade de Brasília.
- Brubacher, J.(1964) *Filosofías Modernas de la Educación*, Editorial Letras S.A. México.
- Coofer, C. (1976) *Psicología de la Motivación*, México: Editorial Trillas.
- Delgado, L. (2005), *Implicancias del nuevo marco legal sobre los roles de la institución educativa, los gobiernos locales y el Ministerio de Educación*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

D'alessio, I.(2010) *Líder y atributos gerenciales*. México: Editorial Pearson .

Del Carpio, de B. *Diccionario y Guía de Ideas sobre Educación*. Lima:Editorial San Marcos.

Farías Olavarría, F., &Firinguetti Limone, L. (2012). Valoración de las competencias genéricas de los trabajadores sociales en el Gran Concepción, Chile. *Revista Katálisis*, 15 (2), 182-192. Chile.

Hernández,R., Fernández,C. y Baptista,P. (2016)*Metodología de la Investigación*. 6° edición. México: Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana.

Hersey, P. ;y varios.(1998)*Administración del comportamiento organizacional*, 7° edición, México: Editorial Pearson.

Keith, D. yJhon W. Newstron.(1991) *El comportamiento humano en el trabajo*. México; Mc. Graw-Hill.

Lazo, J. (1987) *Investigaciones psicológicas del Perú* Lima.

López, N. (2005). *Equidad educativa y desigualdad social*. Desafíos a la educación en el nuevo escenario latinoamericano. IIPE – UNESCO, sede regional, Buenos Aires.

Madsen, K.(1972) *Teoría de la Motivación*, Buenos Aires: Paidós.

Marshall, J. (1997) *Motivación y emoción*, España: Editorial Mc. Graw-Hill.

Martín, F. (1999) *La Didáctica ante el tercer milenio*. Madrid:Editorial Síntesis.

Ministerio De Educación (2017), *Currículo Nacional de la Educación Básica*..Lima: MINEDU.

Norman, S. (1996) *Psicología de la Educación*, Madrid: Mc. Graw-Hill. 1996.

Paiba, M. (2007) *Luces y sombras de la Ley de Carrera Pública Magisterial N° 29062*.
Lima: Editorial Tarea

Piscoya, L. (2005) *Cuánto saben nuestros maestros*. Lima. Fondo Editorial de la UNMSM.

Pontificia Universidad Católica Del Perú (1999), *Hacia Una Escuela de Calidad: Educación y Cultura de Paz*. Suecia: Radda Barnen .

Rivero, J. (2007) *Docencia y clase política en el Perú*. Lima. Editorial Tarea.

Rodríguez, N. (2012). *Didáctica Medial para el desarrollo de la Educación Superior*,
Editorial Académica Española.

Sánchez, H. y Reyes,R. (2015) *Metodología de la Investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Teixeira da Silva, S. (2012). As atividades de motivação iniciais como motor da aprendizagem, Universidade do Porto – Brasil. .

Vergara, Z. (2014). *Tesis Competencias de los docentes y su incidencia en la calidad de enseñanza en las carreras profesionales de turismo de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco y Universidad Andina del Cusco*. Lima: UNMSM.

Tentino F., (2005) *La condición docente: Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú, Uruguay. Argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI

Vicuña L., Hernández, H., Paredes T., Solis R., Pecho, J. (1998) *Disposiciones Psicológicas y Expectativas del estudiante universitario para la formación de empresas y el rol gerencial*. Instituto de Investigaciones Psicológicas IIPsi. Enero 1998. Vol.1 Nro. 1. Lima.

Vicuña, L., Hernández H., Luna J., Solis R., Arauco R. (2004) , *La motivación de Logros y el autoconcepto en estudiantes universitarios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Instituto de Investigaciones Psicológicas. IIPsi. Diciembre 2004. Vol. 7 Nro. 2.

ZÁRATE R. Dilma, (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia*, Tesis de grado académico de Magister. Lima. UNMSM.

Web grafía.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf

[http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/35331/1/CAF%20215%20\(2009\).pdf](http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/35331/1/CAF%20215%20(2009).pdf)

http://www.uco.es/hbarra/Master/Conclusiones_del_informe_MCKINSEY.pdf

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/spi/rsg-008-2016-norma-tecnica-acompanamiento-pedagogico.pdf>

<http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

<http://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-psicologia-205>

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/Sorados_pm.pdf

http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144319so.pdf>

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>

ANEXO

ANEXO 1. Planificación de sesión de aprendizaje.

Planificar nuestra sesión, para hacerlo cada vez exitoso

PROCESOS PEDAGÓGICOS	MOMENTOS	¿Qué buscamos?	¿Cómo lo hacemos?	INTERROGANTES PARA CLARIFICAR
INICIO	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Despierta el interés - Centra el interés de los alumnos. - Dispone al alumno a poner en juego sus capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lluvia de ideas, meta plan. ✓ Puesta en común. ✓ Dinámicas, canciones, juegos. ✓ Análisis de casos. ✓ Análisis de imágenes. ✓ Pequeñas lecturas. ✓ Videos cortitos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Esta dinámica despierta el interés de mis alumnos? • ¿Es una situación motivadora para mis alumnos? • ¿Los dispone para aprender?
	EXPLORACIÓN (saberes previos)	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostica conocimientos previos. - Activa el proceso mental de recuerdo – evocación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discusión controversial ✓ Historia, acertijo ✓ Letras fugadas ✓ Análisis de casos ✓ Cuento o comics ✓ Prueba de entrada 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Les permite traer a la memoria todo lo que saben? • ¿Les permite reflexionar sobre sus experiencias, vivencias y saberes previos?
	PROBLEMATIZACIÓN (conflicto cognitivo)	<ul style="list-style-type: none"> - Genera el conflicto o desequilibrio cognitivo. - Plantea preguntas o problemáticas que llevan a pensar o investigar. - Determina la dirección de lo que va aprender. - Los mismos alumnos empiezan a plantearse interrogantes. - Las nuevas preguntas llevan reordenar los conocimientos anteriores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preguntas orales o escritas / personales o grupales. ✓ Técnica del pin pon ✓ Asociación de tarjetas. ✓ Problemas o casos. ✓ Problemáticos. ✓ Dilemas morales. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Presenta una situación problemática? • ¿Constituye un reto para mis alumnos? • ¿Guarda relación con el entorno real de mis alumnos? • ¿Tiene relación con la unidad programada? • ¿Los interrogantes cuestionan los saberes previos?
APLICACIÓN TRANSPARENCIA	OBSERVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Primera aproximación al asunto a tratar. - Se brinda información sobre el asunto. - Permite investigar para aclarar conceptos y ampliar conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica del rompecabezas o los Especialistas ✓ Guía de investigación ✓ Técnica del tándem ✓ Trabajo de equipo ✓ Videos ✓ Trabajo personal 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se permiten la construcción de conocimiento por parte de los alumnos? • ¿A través de que procedimiento se construye el procedimiento? • ¿el material presentado ayuda al alumno introducirse en el asunto?

	RELACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establece conexiones entre las nuevas comunicaciones y los saberes previos • Establece conexiones entre los nuevos conocimientos y su entorno • Establece conexiones entre los diferentes conceptos de un mismo asunto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagrama de flechas ✓ Cuadros de dobles entradas ✓ Cuadros comparativos ✓ Barras paralelas 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿los alumnos están estableciendo relaciones entre sus conocimientos? • ¿les es fácil ver la conexión entre conceptos? • ¿les es fácil ver la relación del nuevo conocimiento con su entorno?
	CONCEPTUALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Llega a conclusiones a partir de lo investigado • Puede organizar toda la información descubierta • Integra los conocimientos integrados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puesta en común sobre lo trabajado presentando conclusiones. ✓ Elaboran organizadores visuales. ✓ Debate puntos de vista. ✓ Expone sus ideas y/o conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué productos se elaboran? • ¿los productos permiten verificar el aprendizaje? • ¿Los alumnos tienen las ideas claras sobre el asunto tratado?
APLICACIÓN TRANSPARENCIA		<ul style="list-style-type: none"> • Demuestre si ha llegado a los niveles mínimos de logro. • Poner en juego sus capacidades para utilizar los nuevos aprendizajes • Son acciones que realizan el alumno(a) por si solo aplicando lo aprendido • Aplica lo aprendido a situaciones nuevas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de proyectos y campañas ✓ Elaboración de materiales lúdicos, didáctico sobre el tema <p>Trabajado</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución de ejercicios o situaciones problemáticas por si solo aplicándolo aprendido 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿son capaces transferir su conocimiento en otras situaciones sin intervención del maestro (a)? • ¿son capaces de crear material sobre el asunto trabajado? • ¿son capaces de resolver problema aplicando lo aprendido?

ANEXO 2. Criterios de evaluación de desempeño docente en EBR Inicial, EBR

Primaria, EBR Secundaria EBR Inicial – Intermedio y EBA Avanzado

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	
1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.	Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. • Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias, para asegurar que no se pierda tiempo que debe destinarse al aprendizaje.
3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, proponiendo actividades de aprendizaje y estableciendo interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades o interacciones (sea entre docente y estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, brindándoles retroalimentación formativa y/o adecuando las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo activo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las

adecuar su enseñanza.		necesidades de aprendizaje identificadas.
5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.	<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

Fuente: Ministerio de Educación del Perú.

ANEXO 3. ESCALA M – L – 1996-REV.2012

Por: Luis Alberto Vicuña Peri y Colaboradores

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY EN DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a)	Hago lo necesario por comprenderlos						
b)	Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a)	Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b)	Soy el que da forma a las ideas						
c)	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a)	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b)	Hago lo necesario por evitar su influencia						
c)	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4.	Cuando tengo un trabajo en grupo:						

a)	Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b)	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c)	Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cautelo el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mi:						
a)	Elegiría a asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y forma del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
7.	Mis amigos:						
a)	Los trato por igual						
b)	Suelen acatar mis ideas						
c)	Alcanzo mis metas con y sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a)	Los tomo como modelos						
b)	Censuro las bromas que no me parecen						
c)	Busco la aprobación de mis iniciativas						

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a)	Busco la aceptación de los demás						
b)	Oriento el tema de conversación						
c)	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto:						
a)	Busco los puntos de coincidencia						
b)	Busco la forma de controlar la situación						
c)	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto:						
a)	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b)	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c)	Permite la comprensión del otro						

12.	En la relación de pareja:						
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c)	Intento por obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a)	Busco los lugares donde se reúnen						
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c)	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio						
14.	Quienes viven cerca a mi casa:						
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos						
b)	Son fáciles de convencer y manejar						
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a)	Acato lo que se decide en grupo						
b)	Impongo mis principios						
c)	Espero que me consideren un ganador						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a)	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos						
b)	Aceptan mi consejo para decidir						
c)	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego:						
a)	Me adapto a las normas						
b)	Impongo mis reglas						
c)	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina:						
a)	Soy buen perdedor						
b)	Uso las normas más convenientes						
c)	Siempre obtengo lo que quiero						

ANEXO 4. FICHA DE MONITOREO



FICHA N° 03 (VISITA A IIEE) MONITOREO: FICHA MONITOREO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE Para uso interno en la Institución Educativa

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	
NOMBRE DE LA I.E.	CÓDIGO MODULAR:
DIRECCIÓN:	UGEL:
Nivel: Inicial () Primaria () Secundaria ()	DRE:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

DATOS DEL OBSERVADOR					
1.Cargo del observador	Director ()	2.Fecha del monitoreo			
	Subdirector de nivel ()		Dí	Me	Añ
	Coordinador académico ()				
	Coordinador del área ()				
	Otro cargo () Especificar:				

Datos del docente observado – Datos a ser registrados consultando al docente							
Datos de la sesión observada – Datos a ser registrados mediante la observación							
5. Área o áreas desarrollada – anotar en el siguiente espacio				6. Especialidad			
Denominación de la sesión							
7. Nivel educativo	Inicia ()	Primaria ()	Secund. ()	8. Grado (s) o año (s) en el aula	9. Sección		
8. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. duración de la sesión observada		____hrs____min		

NIVEL DE AVANCE		
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En progreso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple con un nivel incipiente con los requerimientos del ítem	1

Inicio	En proceso	logrado
1-6	17-32	33-48

2. DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE

COMPROMISO 4: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje – datos a ser registrados Mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda:				
Complete los ítems 01-04 mediante la observación de la sesión			valoración	
01	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje	1	2	3
02	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	1	2	3
03	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (inicial y primaria)y respeta el número de horas establecidos según la RSG 2378-2014-MINEDU (secundaria)	1	2	3
Complete los ítems 05 referido a la planificación.			valoración	
04	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	1	2	3
Sud total		4	8	12

COMPROMISO 5: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje – Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda.

Complete los ítems 05 – 10 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
05	El / la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
06	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
07	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizajes, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque del área.	1	2	3
08	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus interés y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
09	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de Aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3
Complete los ítems 11- 12 se monitorea mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación de la sesión. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar “En Inicio”.		Valoración		
11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades	1	2	3

	pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3
Sub Total		8	16	24

Compromiso 6: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje – Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda.				
Complete los ítems 13-15 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	1	2	3
14	El/la docente acompaña y orienta, a los estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	1	2	3
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de los estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3
Complete el ítem 16 mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar “En Inicio”.		En inicio	En proceso	Logrado

16	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3
Sub total		4	8	12
Total Final		16	32	48

COMPROMISO 7: Gestión del clima escolar en la Institución Educativa – Datos a ser registrados mediante la observación según corresponda.				
Complete los ítems 01-03 mediante la observación de la sesión			valoración	
01	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	1	2	3
02	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	1	2	3
03	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	1	2	3
Sud total				

(*): Los datos que resulten de ésta tabla, no se tomarán en cuenta en la valoración de la matriz de monitoreo de los compromisos 4,5 y 6 que corresponde a la segunda parte del aplicativo en Excel. Dicha información se tomará en cuenta para evidenciar el clima que se desarrolla dentro de la sesión de aprendizaje.

Comentarios

[illegible]

Compromisos

Encargado(a) del monitoreo

Docente monitoreado(a)

Compromisos	Puntaje		
	En inicio	En proceso	Logrado
Compromiso 4:	4	8	12
Compromiso 5:	8	16	24
Compromiso 6:	4	8	12
Total	16	32	48